



Dokument 5

Innberetning fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret for 2022

INNHold

Forord fra forsvarsombudet	s. 1
Ombudsnemndas beretning	s. 2–6
Summary in English	s. 7
Ombudsnemndas sammensetning	s. 8
Ombudsnemndas tilsyn	s. 9
Ombudsnemndas møtevirksomhet	s. 10–11
Forsvarets veteraner og deres rettsstilling	s. 12–13
Internasjonalt samarbeid	s. 14–16
Risiko og sårbarhet ved Ombudsnemndas kontor og virksomhet	s. 17–18

VEDLEGG

Rapport etter tilsyn av Sjøforsvaret 2. juni 2022	s. 21–24
Rapport etter tilsyn av Luftforsvaret 17. juni 2022	s. 25–29
Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapportene	s. 31–35
Referat fra nemndsmøtet 7.–8. februar 2022	s. 37–39
Referat fra nemndsmøtet 16. juni 2022	s. 41–42
Referat fra nemndsmøtet 9. august 2022	s. 43–44
Referat fra nemndsmøtet 15.–16. november 2022	s. 45–46
Referat fra nemndsmøtet 12.–13. desember 2022	s. 47–51
Innspill til Dokument 5 fra Tillitsvalgtorganisasjonen i Forsvaret	s. 53–56
Program og oppsummering, 14ICOAF	s. 57–77
Referat fra revisjonsarbeidet om sjøkrigens folkerett	s. 79–81
Ombudsnemndas årsregnskap for 2022	s. 83–91

FORORD FRA FORSVARSOMBUDET

Ombudsnemndas årsmelding til Stortinget for 2022 er den første innberetningen etter at Stortinget vedtok en egen lov for nemnda i 2021. Som leder av nemnda, er det med stolthet og ydmykhet jeg avgir denne årsmeldingen. Stolthet, fordi den transformasjonen nemnda og nemndas administrasjon har gjennomgått på bakgrunn av den nye loven, tydelig kommer fram i nemndas arbeid. Ydmykhet, fordi Forsvarets aktualitet er høyere enn på svært lenge.

Ombudsnemndas mandat er, kort fortalt, å fremme og beskytte rettighetene og interessene til Forsvarets personell. Det er menneskene i Forsvaret som sørger for nasjonens trygghet. Derfor er det så viktig at menneskene i Forsvaret blir tatt godt vare på.



Forsvarsombud Roald Linaker. Foto: Fotograf Sturlason.

Forsvarets personell kan ikke alltid sammenlignes med andre arbeidstagere. Over halvparten av personellet er vernepliktige soldater i førstegangstjeneste. Dette er ungdom som ved lov er pliktig til å gjøre sin tjeneste. Det krever en særskilt oppfølging og ivaretagelse fra staten ved Forsvaret, hele døgnet, alle dager. Ivaretagelsen må skje der tjenesten skjer.

Alt personell i Forsvaret er gitt et oppdrag på vegne av fellesskapet som vi alle ønsker at det ikke skal bli nødvendig å gjennomføre. Det bør utløse særskilte ordninger som skal gi trygghet, motivasjon og evne til å utføre tjenesten.

Jeg er usikker på om det jeg oppfatter som nokså hyppige omorganiseringsprosesser og reformer, legger tilstrekkelig vekt på hensynet til og verdien av ivaretagelse av personellet.

Jeg mottar fra tid til annen opplysninger om at det oppleves vanskelig å sende dårlige nyheter oppover i kommandolinjen, og at man i et karrieresperspektiv bør tenke seg om før man gjør det. Jeg ser dette i sammenheng med et hovedinntrykk nemnda ofte sitter igjen med, etter tilsyn og møter med militære avdelinger og personell. Personellet gir inntrykk av trivsel, atskillig tåleevne og et sterkt ønske om å løse oppdraget. Tåleevne og pågangsmot er nødvendige egenskaper i en militær organisasjon, men det er også viktig å fremme en oppriktig rapporteringskultur. Det er en grunnleggende forutsetning for demokratiske prosesser at myndighetene får tilgang til informasjon som er riktig, enten den er ønsket eller ikke. Antagelig er det naturlig at det kan oppstå spenninger og uenighet på bakgrunn av innhold i rapporter. Like fullt bør forsvarspolitiske myndigheter være klar over at flere personer har fortalt meg at de opplever et press som minner om sensur. Dette er et viktig tema som jeg kunne tenke meg at Ombudsnemnda ser nærmere på.

Roald Linaker
forsvarsombud

OMBUDSNEMNDAS BERETNING

Ny lov, nye arbeidsoppgaver, ny Ombudsnemnd

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret ble opprettet i 1952 for å sikre rettighetene til soldater som avtjener sin verneplikt til forsvaret av landet.

De senere årene har vært en brytningstid for Ombudsnemnda. Etter en grundig evaluering ble ordningen besluttet videreført av Stortinget. I 2021 ble det i den forbindelse gitt en ny lov for nemndas virksomhet. Loven introduserer nye arbeidsoppgaver. Ny er også nemnda selv, i den forstand at tre av syv medlemmer er nyutnevnt for stortingsperioden 2022–2025.

Ombudsnemnda skal fremme og beskytte rettighetene og interessene til personellet i Forsvaret. Nemnda skal også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret. Nemnda ser det som sin viktigste funksjon å være et referansepunkt for Stortinget og den forsvarspolitiske debatten. Nemnda ønsker også at forsvarssektoren selv skal finne nytte i nemndas besøk, tilgjengelighet, undersøkelser og arbeid.

For å være relevant for Stortinget og Forsvaret på de områder og på en måte som den nye loven og lovforarbeidene foreskriver, har Ombudsnemnda sett det som nødvendig å foreta gjennomgående endringer i sin administrasjon og i sin arbeidsmetode. Det dreier seg om vesentlige, sporbare og synlige endringer i forhold til den gamle ordningen.

Ombudsnemnda har, for det første, økt og forsterket notoriteten og forankringen for sitt arbeid. For det andre har nemndas rapporter fått en fast utforming og mer direkte uttrykksform. For det tredje publiseres postjournalen og viktige deler av nemndas arbeid fortløpende på nettsiden (www.forsvarsombudet.no).

Krigen i Ukraina kaster lys over vårt eget forsvar

Deltagelse i internasjonalt samarbeid med andre militære ombudsordninger har vært en viktig oppgave for Ombudsnemnda i mange år. I oktober 2022 var nemnda vertskap for den årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger (ICOAF). Det var til sammen 85 deltagere, fordelt på 43 land fra alle verdensdeler, samt syv internasjonale organisasjoner. I programmet var det satt av en «special session» der to representanter fra den ukrainske ombudsordningen orienterte forsamlingen om krigen i hjemlandet. Konferansen er nærmere omtalt på **side 14** og **side 57** flg.

Krigen i Ukraina har gitt Norges forsvar og beredskap en aktualitet som preger Ombudsnemndas tilsyn og avdelingsbesøk. Når nemnda er i kontakt med soldater, befal og offiserer i Forsvaret, er det ofte de samme utfordringene og bekymringene som trekkes fram. Nemnda kommer tilbake til disse nedenfor.

«Ivaretagelse av personellet» er Forsvarets viktigste suksessfaktor og oppgave, slik Ombudsnemnda ser det – men hva innebærer det?

Ombudsnemnda anser ivaretagelsen av personellet for å være Forsvarets viktigste oppgave.

Først og fremst er ivaretagelsen av personellet viktig, fordi det er personellet som utgjør Forsvaret. At personellet er tilstrekkelig godt ivaretatt, er med andre ord avgjørende for Forsvarets evne.

For det andre er ivaretagelsen av personellet viktig på grunn av verneplikdens og krigens innhold. Verneplikten er straffesanksjonert. Militære tjenesteplikter er straffesanksjonert. Det kreves av personellet at de i ytterste konsekvens skal risikere eget og andres liv. Et slikt regime pålegger også staten visse forpliktelser overfor personellet.

«Ivaretagelse av personellet» er blitt et nokså slitt begrep, som ikke har noe egentlig selvstendig innhold. Hvordan kan ivaretagelse av personellet brytes ned til noe mer konkret?

Kvalitetsmarkørene for god ivaretagelse av personellet er: Tilstrekkelig utdanning, at grunnleggende behov er dekket og et trygt og godt arbeidsmiljø

I sitt innspill til Forsvarskommisjonen, datert 16. desember 2022, skrev Tillitsvalgtordningen for Forsvaret (TVO) blant annet dette:

*TVO mener at staten, gjennom Forsvaret, må ta et større ansvar for å ta vare på de soldatene som med plikt er kalt inn til å tjenestegjøre i Forsvaret. **Det er Forsvarets oppgave å sørge for at disse mottar nødvendig utdanning, får dekket sine grunnleggende behov og at de opplever å ha et trygt og godt arbeidsmiljø.***

Ombudsnemnda slutter seg fullt og helt til dette sitatet. Nemnda mener at den siste setningen, som er uthevet av nemnda, oppstiller de tre viktigste kvalitetsmarkørene for hvorvidt personellet faktisk er ivaretatt:

- Tilstrekkelig utdanning
- At grunnleggende behov er dekket
- Et trygt og godt arbeidsmiljø

Hvis man er enig med TVO og Ombudsnemnda i at dette er godt formulerte minimumskrav, som staten skal oppfylle overfor personellet – ikke minst overfor soldater i førstegangstjeneste, men også overfor de ansatte – kan man videre spørre:

- Gis personellet tilstrekkelig utdanning, slik at de vil være effektive soldater i krise og krig, uten å risikere å gjøre seg skyldig i tjenesteunnløst (passivitet) – eller, i den andre enden av skalaen, skyldig i krigsforbrytelser – på grunn av usikkerhet eller uvitenhet?
- Får personellet oppfylt sine grunnleggende behov i form av gode boforhold og riktig bekledning og utstyr?
- Er virksomheten i Forsvaret tilstrekkelig sikker for personellet i fredstid, og er det trygt å varsle om forhold man reagerer på?

Før Ombudsnemnda går videre med å gi uttrykk for sine erfaringer med de nevnte problemstillingene som utgangspunkt, er det noen viktige forbehold som må presiseres.

Ombudsnemnda vil understreke sitt inntrykk av at forsvarspolitiske og militære myndigheter tar Norges forsvar og beredskap på alvor. Det er mange hensyn som skal ivaretas. Dessuten ligger det en mulig feilkilde i at nemndas observasjoner og kilder ikke tegner et objektivt riktig bilde av virkeligheten. En annen feilkilde ligger i at nemnda har begrensede ressurser til å etterprøve opplysninger den mottar, med egne utredninger.

Alle militære kilder som Ombudsnemnda er i kontakt med, forteller at det er for få folk i Forsvaret, og at dette går ut over Forsvarets evne og personellens sikkerhet

Ombudsnemndas erfaring er at den jevne norske soldat føler seg usikker på hva hen skal gjøre i en krigssituasjon, og at personellstrukturen for befal og offiserer er såpass presset at det går ut over Forsvarets evne og personellens sikkerhet.

Det er en entydig tilbakemelding fra soldater i førstegangstjeneste til Ombudsnemnda at de etterlyser større grad av «grønn» tjeneste, det vil si aktiviteter i felt. Skytetrening og våpenferdigheter fremheves som den største mangelen i dag. Som eksempel kan nemnda vise til referatet etter nemndsmøtet 12. desember 2022, inntatt på **side 47** flg., der Tillitsvalgtdordningen i Sjøforsvaret ga følgende opplysninger:

- Deler av kontingent 2022/01, som dimitterte i desember 2022, har ikke hatt militærfaglig utdanning ut over rekruttperioden. Det gjelder soldater som tjenestegjør i basefunksjoner på Haakonsværn orlogsstasjon, landbaserte stillinger i Marinen og på KNM Tordenskjold.
- Hovedtillitsvalgte for Sjøforsvaret forventer det samme for kontingentene som kom inn i april, juli og september 2022.

At enkelte soldater på denne bakgrunn gir til kjenne at de «føler seg mer som billig arbeidskraft» enn som militære styrker, kan Ombudsnemnda forstå.

I tillegg er soldatene usikre på krigens regler. De opplever dette som meget ubehagelig. Ombudsnemnda har ikke kompetanse til å bedømme hvorvidt det folkerettslige kravet overfor myndighetene om å undervise egne militærstyrker i krigens folkerett, ikke er mer krevende enn at dagens opplegg er godt nok, eller om det er slik at Forsvaret har for få undervisningsressurser til å oppfylle kravet.

Det Ombudsnemnda imidlertid kan gå god for – ikke minst på bakgrunn av en unison oppslutning under Tillitsvalgtordningens landsstyremøte på Sessvollmoen i april 2022 – er at bekymringen er gjeldende blant en stor del av soldatmassen, og at disse soldatene fremstår som alt annet enn skjøre og dramatiske.

Befal (sersjantkorpset) og offiserer er like entydige i hvilke utfordringer de mener er størst. Det er at man ikke har et tilstrekkelig antall personell med riktig kompetanse og erfaring, og at man opplever høy utskiftningsrate på grunn av økonomisk usikkerhet og slitasje. Ombudsnemnda har i den forbindelse til gode å høre noe godt om utdanningsreformen. Den innebærer at personell som utdanner seg i Forsvaret, ikke blir erstattet i sin avdeling av en «vikar» som har tilsvarende kunnskap og erfaring.

Ombudsnemnda mener det er et misforhold mellom konsekvensene av de nevnte opplysningene på den ene side, og hvilken plass dette er gitt i det forsvarspolitiske ordskiftet på den annen side.

Ombudsnemnda er naturligvis kjent med at Forsvarskommisjonen avgir sin rapport i løpet av mai 2023, og håper at utdanningen av ledere i Forsvaret, og det «funksjonelle» fraværet som utdanningsreformen har ført med seg, blir omtalt der.

Personellets arbeidsmiljø og grunnleggende behov omfatter også boforhold

Både tillitsvalgte og verneombud gir uttrykk for en viss utmattelse når det gjelder å få forsvarspolitiske myndigheter til å innse hvilket etterslep som preger vedlikehold av bygningsmassen på mange steder i Forsvaret. Det gjelder særlig for boforholdene, og især for soldater i førstegangstjeneste.

Ombudsnemnda er informert om flere konkrete eksempler på at forlegningsrom og hele bygninger må stenges, fordi det er helsefarlig for personellet å oppholde seg der. Utfordringen er ikke dette alene, men at det ikke er adekvat bygningsmasse til å erstatte det som er for dårlig eller for gammelt.

... og rettssikkerhet – blant annet i varslingsaker

I skrivende stund er det på ny stor offentlig oppmerksomhet rundt mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Ombudsnemnda synes det er bra at temaet aktualiseres, selv om realiteten i enkeltsakene som løftes fram i media, er alvorlig.

Ombudsnemnda har i løpet av 2022 holdt flere møter med deltagere fra Forsvaret, der varslingsaker, mobbing og seksuell trakassering har vært tema. Se nærmere om dette i referatet inntatt på **side 47** flg. Nemnda mener at de konkrete tiltakene Forsvaret har mål om å ha igangsatt innen 1. august 2023 virker hensiktsmessige, og at disse må få tid til å virke. Nemnda følger nøye med på utviklingen og forventer at Forsvarets tiltak sikrer en bedre ivaretagelse av varsler/fornærmede, og at personer som begår overtramp blir møtt med riktige reaksjoner. Samtidig må systemet ivareta omvarsledes/mistenktes rettigheter med samme styrke.

En observasjon Ombudsnemnda har gjort når det gjelder problemstillingene rundt varslingsaker, mobbing og seksuell trakassering og tilstøtende tema, er at det kan være grunn til å vurdere om Forsvaret er gitt de nødvendige lovhjemler, eventuelt om de gjeldende lovhjemlene bør presiseres. På den måten vil den politiske forventingen til hva Forsvaret skal oppnå i slike saker, og hvilke virkemidler Forsvaret har til sin disposisjon, komme tydelig fram.

En annen observasjon Ombudsnemnda har gjort om dette, er at det nær sagt ikke finnes lokale ressurser til å behandle personalsaker.

En tredje observasjon, som særlig treffer temaet om mobbing og seksuell trakassering blant soldater i førstegangstjeneste, og som Ombudsnemnda får bekreftet fra mange kilder i Forsvaret, er at det er store utfordringer knyttet til lederskapet som utøves «på bunnen», altså nærmest soldatene.

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret, 23. mars 2023

Roald Linaker
forsvarsombud

Øyvind Halleraker (nestleder)

Cecilie Gjennestad

Kari Lise Holmberg

Gunvor Eldegard

Morten Kolbjørnsen

Rune J. Skjælaaen

SUMMARY IN ENGLISH

The Act on the Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces came into force on 1st October 2021. At the same time, the Instructions of 21st April 1952 for the Defence Ombud's Committee were abolished. The purpose and mandate of the Ombud's Committee is to promote and protect the rights and interests of persons who have a duty of national service under the Norwegian Defence Act and persons who have served in international operations. In its work the Committee shall also seek to contribute to increasing efficiency of the Norwegian Armed Forces.

International co-operation is a task that is introduced in the Parliamentary Ombud's Committee Act. Although the formalization of the task is new for the Ombud's Committee, the work itself is not. In October 2022 the Committee co-hosted the annual International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) in Oslo together with the Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF). The conference included a special session where our colleagues from the Ukrainian ombud's office gave a presentation about the ongoing war in their homeland.



14ICOAF in Oslo, 2–4 October 2022. Photo by Ragnhild Elnaes, Kolonihaven Studio.

The war in Ukraine has exposed certain aspects of the Norwegian Armed Forces in the Ombud's Committee's perspective. The Committee believes that the personnel are entitled to proper education, fulfilment of basic needs and a healthy and safe working environment. In that regard, the Committee is worried about the conscripts' lack of basic military training and knowledge of International Humanitarian Law and that there are too few officers and other ranks (OR) personnel.

OMBUDSNEMNDAS MANDAT OG SAMMENSETNING

Den 1. oktober 2021 trådte lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret i kraft. I § 1 har loven følgende bestemmelse om Ombudsnemndas formål og mandat:

«Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) skal fremme og beskytte rettighetene og interessene til personer som har tjenesteplikt etter forsvarsloven og personer som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.»



Ombudsnemndas medlemmer for perioden 1. januar 2022–31. desember 2025. Bak fra venstre: Rune J. Skjælaaen (Senterpartiet), Gunvor Eldegard (Arbeiderpartiet) og Kari Lise Holmberg (Høyre). Foran fra venstre: Nestleder Øyvind Halleraker (Høyre), forsvarsombud Roald Linaker (Arbeiderpartiet), Cecilie Gjennestad (Sosialistisk Venstreparti) og Morten Kolbjørnsen (Fremskrittspartiet). Foto: Ombudsnemnda.

I det daglige drives Ombudsnemndas virksomhet av forsvarsombudet og nemndas administrasjon.

Ombudsnemndas administrasjon består av en administrativ leder, som også er nemndas sekretær og saksbehandler, og to kontoransatte som følger opp budsjett, regnskap, lønn, post og forefallende arbeid.

OMBUDSNEMNDAS TILSYN

Ombudsnemndas tilsyn i 2022

Ombudsnemnda gjennomførte to tilsyn i 2022. Først hos Sjøforsvarets ledelse på Haakonvern orlogsstasjon og deretter hos Luftforsvarets ledelse på Rygge flystasjon. Tilsynsrapportene og Forsvarsdepartementets uttalelse til disse er inntatt på **side 21** flg.

Hensikten med Ombudsnemndas tilsyn

Hensikten med Ombudsnemndas tilsyn er å skaffe seg en oppdatert virkelighetsforståelse om den militære avdelingen eller de militære prosessene som tilsynet gjelder, og å formidle denne til Stortinget. Nemnda er opptatt av at Stortingets vilje om forsvarsrelatert politikk skal oppfylles. Dernest er nemnda opptatt av hvorvidt avdelingen eller prosessene som tilsynet gjelder, er gitt de nødvendige forutsetninger for å fungere tilfredsstillende. Nemnda vil gjerne skrive rapporter som er til nytte også for Forsvaret selv.

Tilsynet hos Sjøforsvarets ledelse, 2. juni 2022

Personellets sikkerhet i lys av høy aktivitet og en presset personalstruktur var ett av hovedtemaene for tilsynet. De tillitsvalgte i Sjøforsvaret var enstemmige overfor Ombudsnemnda om at personellet i Sjøforsvaret er overarbeidet, og at de nær sagt aldri opplever at planlagt aktivitet blir innstilt av den grunn. Sjøforsvarets ledelse tegnet et mer nyansert bilde. Rapporten er inntatt på **side 21** flg.

Ombudsnemnda er ikke i tvil om at Sjøforsvarets ledelse prioriterer personellets helse og sikkerhet. Nemnda er heller ikke i tvil om at det er vanskelig å finne det optimale balansepunktet mellom operative behov og rapporteringskrav på den ene side og ivaretagelse av personellet på den annen side. Nemnda føler seg ikke trygg på at den militære aktiviteten blir tilpasset personellstrukturen i nødvendig grad.

Tilsynet hos Luftforsvarets ledelse, 17. juni 2022

Sjef Luftforsvaret ga uttrykk for en systematisk innretning av Forsvaret som hindrer ham i å lede Luftforsvaret slik han mener det bør ledes for å produsere maksimal luftmakt. I forhold til produsentens anbefaling og sammenlignbare F-35-nasjoner, fortalte Sjef Luftforsvaret at han disponerer et vesentlig lavere antall F-35-teknikere. Rapporten er inntatt på **side 25** flg.

I en artikkel i Dagens Næringsliv skriver forsvarsminister Bjørn Arild Gram blant annet at «det er for lite tillit og myndighet til lederne i Forsvaret», og at han derfor iverksetter en tillitsreform. Dette imøtekommer ønsket til sjef Luftforsvaret, noe Ombudsnemnda synes er positivt. Nemnda oppfatter ingen motsetning mellom en slik tillitsreform og en selvsagt forutsetning om at den politiske kontrollen med forvaltningen må være innrettet slik at den vil kunne sørge for at føringer fra Stortinget gjennomføres.

OMBUDSNEMNDAS MØTEVIRKSOMHET

Ombudsnemndas møter med eksterne deltagere

I 2022 har Ombudsnemnda holdt syv møtedager med eksterne deltagere. Nemndas tilsynsvirksomhet er ikke medregnet i dette grunnlaget.

Det skrives referat etter Ombudsnemndas møter med eksterne parter, som publiseres fortløpende på nemndas nettside. Møtereferatene for 2022 er inntatt på **side 37** flg., uten vedlegg.

I 2022 har Ombudsnemnda hatt to møter med forsvarsministeren og ett møte med forsvarssjefen. Både forsvarsministeren og forsvarssjefen har felles ambisjon med nemnda om å komme sammen til møte to ganger i året.

I tillegg til møtene med forsvarsministeren og forsvarssjefen har Ombudsnemnda holdt møter med

- Tillitsvalgtordningen i Forsvaret, som omtales nærmere nedenfor,
- Statens pensjonskasse, som omtales nærmere på **side 13**,
- Sjef HR i Forsvarsstaben,
- Sjefen for Forsvarssjefens internrevisjon (varslingskanalen),
- Forsvarets veteraninspektør og
- Forsvarets hovedverneombud.

Gjennom året har forsvarsombudet og administrativ leder en rekke møter og besøk som angår nemndas arbeid. Hensikten med slike møter er særlig å bli kjent med aktuelle problemstillinger som nemnda kan vurdere å gå nærmere inn i.

Forsvarets oppfølging av undersøkelser om mobbing og seksuell trakassering og behandling av varslingsaker

Ombudsnemnda ønsker å holde seg oppdatert på Forsvarets oppfølging av undersøkelsene om «MOST» og behandlingen av varslingsaker, som har hatt stor oppmerksomhet de siste årene.

«MOST» står for mobbing og seksuell trakassering. En ny undersøkelse i regi av Forsvarets forskningsinstitutt ble offentliggjort i januar 2023. Denne undersøkelsen vil bli tema for Ombudsnemndas møter i 2023.

Når det gjelder Forsvarets behandling av varslingssakene, viser Ombudsnemnda til PriceWaterhouseCoopers (PwC) rapport «Det skal nytte å si ifra [...] Evaluering av Forsvarets system for varsling» fra november 2022.

Funnene som presenteres i PwCs rapport, og Forsvarets oppfølging av dette, var tema på nemndsmøtet 12. desember. Møterefateret er inntatt på **side 47** flg. Det er nedsatt en arbeidsgruppe i Forsvarsstaben som skal sørge blant annet for følgende tiltak:

- Etableringen av en sentral varslingsenhet i Forsvaret. Den sentrale varslingsenheten skal ha oversikt over enhver pågående enkeltsak. Videre skal enheten bidra til å kategorisere sakene riktig, og den skal stå for fagledelse og støtte ut i organisasjonen.
- Den sentrale varslingsenheten vil kreve et forbedret teknisk system for varslings sakene.
- Det skal være én prosedyre for behandling av varslings saker i Forsvaret.

Ombudsnemnda vil holde seg oppdatert på arbeidsgruppens fremdrift. Noen dager før denne årsmeldingen skulle trykkes, ble det kjent at Forsvaret har opprettet en stilling med generals grad for å følge opp arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering.

Ombudsnemndas samarbeid med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO)

Ombudsnemnda har et nært og godt samarbeid med TVO. Forsvarsombudet eller administrativ leder deltar på TVOs landsstyremøter, som holdes fire ganger i året. Fra samarbeidet i 2022 vil nemnda særlig trekke fram TVOs flotte og verdifulle deltagelse under den internasjonale konferansen som nemnda var vertskap for, se **side 14** og **side 57** flg.

Som eneste eksterne part er TVO også i år invitert til å gi et skriftlig bidrag til Ombudsnemndas årsmelding. TVOs innspill er inntatt på **side 53** flg. Nemnda synes det er verdt å understreke synergien i at TVO, inspirert av programmet for nemndas internasjonale konferanse, har iverksatt et eget arbeid om selvmordsforebygging i Forsvaret.



Foto: Ombudsnemnda.

Ombudsnemnda og Vernepliktsrådet, som er styringsorganet til TVO, har møter to ganger i året. Bildet er tatt under nemndsmøtet 12. desember 2022.

Ombudsnemnda er meget imponert over TVOs arbeid og deres tilnærming til hvordan de tillitsvalgte kan bidra til å gjøre Forsvaret bedre.

FORSVARETS VETERANER OG DERES RETTSSTILLING

Ombudsnemndas veiledning i enkeltsaker

En av de største endringene i den nye forsvarsombudsloven i forhold til den gamle instruksen for Ombudsnemnda, er at nemnda ikke lenger er ekstraordinært klageorgan for Forsvarets forvaltningsvedtak. Denne funksjonen er for de fleste sakstyper overtatt av Sivilombudet.

Ombudsnemndas kontor har i 2022 gitt veiledning i fem saker basert på henvendelser fra veteraner. Veiledningen går i hovedsak ut på å gjøre veteranen kjent med lovendringen og hvordan den enkelte skal gå fram for å henvende seg til Sivilombudet.

I en håndfull tilfeller har det vært nødvendig og ønskelig for forsvarsombudet å ha personlige møter med veteranen, enten ved å reise til veteranen eller å ta veteranen imot på kontoret.

Nærmere om Forsvarets skadde veteraner og foreldelsesfristen i sivilombudsloven § 9

Ombudsnemnda mener overføringen av enkeltsakene til Sivilombudet er prinsipielt fornuftig; Sivilombudet gir en vesentlig bedre legalitetskontroll og har en langt sterkere juridisk gjennomslagskraft enn nemnda. Endringen innebærer at Forsvarets personell får bedre rettssikkerhet.

I forbindelse med overføringen av enkeltsakene til Sivilombudet, mener Ombudsnemnda det er viktig å være oppmerksom på at Forsvarets veteraner risikerer å falle mellom to stoler på grunn av endringen. Nemnda tenker her først og fremst på de skadde veteranene.

Da Ombudsnemnda behandlet enkeltsaker, praktiserte den ingen foreldelsesfrist. Det gjør Sivilombudet – som mottar et langt større antall saker, og som går grundigere til verks i sin saksbehandling enn hva nemnda gjorde – jf. sivilombudsloven § 9, som lyder:

§ 9.Fristen for å klage

Fristen for å klage til Sivilombudet er ett år.

Dersom klagen gjelder en forvaltningsavgjørelse, løper klagefristen fra forvaltningens endelige avgjørelse i saken.

Gjelder klagen andre forhold, løper klagefristen fra det tidspunktet forholdet fant sted eller opphørte, eller fra tidspunktet da klageren måtte ha vært kjent med dette.

Hvis fristen ikke er overholdt, kan ombudet likevel ta saken til behandling hvis det er særlige grunner til det.

Etter sivilombudsloven § 9 fjerde ledd kan Sivilombudet ta en sak til behandling «hvis det er særlige grunner til det», selv om ettårsfristen i § 9 første ledd er forbi.

Enkelte av de skadde veteranene er ikke i stand til å følge med på rettsprosesser eller å beregne og overholde frister. Ombudsnemnda går ut fra at dette er tilfellet også for andre sårbare personer og grupper i samfunnet.

Det er naturligvis ikke opp til Ombudsnemnda å avgjøre hvorvidt Forsvarets veteraner skal få en slags særbehandling i forhold til andre sårbare personer og grupper, enten gjennom endring eller presisering av sivilombudsloven eller gjennom øremerkede ressurser til Sivilombudet.

Ombudsnemndas hensikt er bare å tydeliggjøre det prinsipielle poenget: Hvis man ønsker maksimal effekt av overføringen av enkeltsaker fra nemnda til Sivilombudet, for veteranenes del, er det en forutsetning at sakene faktisk blir realitetsbehandlet hos Sivilombudet.

Ombudsnemndas møte med Statens pensjonskasse

Den 16. november 2022 var Ombudsnemnda i møte med Statens pensjonskasse (SPK). Møtet kom til gjennom et initiativ fra nemnda, som ledd i nemndas ambisjon om å sette seg inn i rettsstillingen til Forsvarets veteraner.

Ombudsnemnda vil benytte anledningen til å takke SPK for et lærerikt program og for velvillig å stille lokaler, ledere og saksbehandlere til disposisjon en hel dag.

Under møtet mottok Ombudsnemnda en orientering om SPKs portefølje, om dagens erstatnings- og kompensasjonsordninger for skadde veteraner og den historiske utviklingen av disse ordningene, om rettsproduksjonen og rettsutviklingen på dette feltet og om relasjonen mellom SPK, klagenemnda for internasjonale operasjoner og Forsvarsdepartementet.

Ny tiltaksplan for veteraner kommer i 2023

I det videre arbeidet med veteranenes rettsstilling vil Ombudsnemnda særlig følge med på den nye tiltaksplanen for veteraner som skal foreligge innen første halvår 2023. Nemnda ble informert om arbeidet med tiltaksplanen av Forsvarets veteraninspektør i nemndsmøtet 12. desember 2022.

Tiltaksplanen er en tverrsektoriell plan for oppfølging, ivaretagelse og anerkjennelse av veteraner og deres familier, før, under og etter tjenesten i internasjonale operasjoner.

INTERNASJONALT SAMARBEID

Ombudsnemnda var vertskap for den 14. årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger fra 2. til 4. oktober 2022

I 2022 har Ombudsnemnda satt inn store ressurser på internasjonalt samarbeid.

Den mest arbeidskrevende innsatsen bestod i å være vertskap for den 14. årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger, som har tittelen International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF).

International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces



*Oleksandr Kononenko orienterte om krigen i Ukraina.
Foto: Ombudsnemnda.*

Arrangementet var et samarbeid mellom Ombudsnemnda og Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF).

Programmet for konferansen handlet blant annet om plikten til å følge ordre, kvinners karrieremulighet og selvmordsfare i det militære og forebygging av dette.

Det var også satt av en «special session» der to representanter fra den ukrainske ombudsordningen orienterte forsamlingen om krigen i hjemlandet.

Stortingets første visepresident, Svein Harberg, og forsvarsminister Bjørn Arild Gram, ga viktige bidrag til arrangementet med hver sin åpningstale. Talene understreket betydningen av internasjonalt samhold og samarbeid.

Det var til sammen 85 deltagere på konferansen, fordelt på 43 land fra alle verdensdeler og syv internasjonale organisasjoner.

Krigen i Ukraina, militærkuppet i Burkina Faso i september, noen dager forut for konferansen, og et omfattende datanettverksbrudd gjorde visumprosessen og reiseveien krevende for enkelte. Ombudsnemnda takker den norske ambassaden i Accra, Ghana, for særdeles god bistand i den forbindelse.

Programmet for ICOAF-konferansene blir vedtatt i et eget forberedelsesmøte. Forberedelsesmøtet for denne konferansen ble holdt i Oslo 19. mai 2022. I tillegg til deltagere fra Ombudsnemnda og DCAF deltok representanter fra ombudsordningene i Tyskland, Østerrike, Nederland og Australia.

Ombudsnemnda er meget fornøyd med arrangementet og grunnlaget det gir for ytterligere samarbeid. Nemnda konstaterer at det norske forsvaret oppfattes som nytenkende og demokratisk. Nemnda og DCAF leter sammen etter en egnet anledning og plattform der forsvarsombudet kan orientere andre lands militære ombudsordninger om Forsvarets arbeid med «MOST» (mobbing og seksuell trakassering) og varslingssaker.

Fullstendig program og oppsummering av konferansen er inntatt fra **side 57**.

Besøk sammen med det nederlandske ombudet til militærøvelsen «Cold Response» i mars 2022

En av programpostene under konferansen i oktober var en felles presentasjon fra det nederlandske ombudet og Ombudsnemnda ved forsvarsombudet, om et besøk de avla sammen til militærøvelsen «Cold Response» fra 27. til 29. mars 2022.



Foto: Ombudsnemnda.

Hensikten med reisen var å besøke og informere militært personell fra begge land, og å gjøre samarbeidet synlig, til inspirasjon for andre militære ombudsordninger.

Det øverste bildet er tatt under besøket hos den nederlandske avdelingen Combat Service Support Squadron. Ombudene besøkte også sine respektive styrker alene. I Nederland, som i Norge, går det igjen at personellet i liten grad er kjent med ombudsordningen.

Det nederste bildet er tatt på vei ut til det nederlandske amfibiefartøyet HMS «Rotterdam». Ombud Reinier van Zutphen og forsvarsombud Roald Linaker er henholdsvis nummer to og tre fra venstre.



*Ombudsnemnda er imponert over hvordan soldater og ansatte på Evenes flystasjon har forholdt seg til å kombinere etableringen av ny base og kontinuerlig drift.
Foto: Ombudsnemnda.*

Ombudsnemnda og det nederlandske ombudet avsluttet reisen med et møte med de tillitsvalgte på Evenes flystasjon.

De tillitsvalgte fremhevet at det hadde vært et godt lokalt helsetilbud under koronapandemien. Et annet møtepunkt gjaldt utstyr for kvinnelige soldater, herunder at stridsvester, sekker og sko ikke er tilpasset kvinner.

Ombudsnemnda planlegger et tilsvarende vertskap i tilknytning til den store vinterøvelsen i mars 2024, da også med Tysklands ombud.

Internasjonal rettsutvikling: Revisjon av San Remo-manualen for sjøkrigens folkerett

Det pågår for tiden et arbeid med oppdatering av San Remo-manualen av 1994 om sjøkrigens folkerett. Manualen ble utarbeidet av en ekspertgruppe under ledelse av International Institute for Humanitarian Law i San Remo, Italia. Oppdateringen ledes av et styre oppnevnt av instituttet i San Remo.

En ekspertgruppe har ikke mandat til å vedta regler, men arbeidet med å klarlegge hva som gjelder og ikke gjelder, vil i stor grad kunne gi innspill til utvikling av sedvanerett og eventuelt at nye traktater blir fremforhandlet.

Ombudsnemnda er opptatt av temaet fordi personellens rettsikkerhet i krig er en viktig del av deres rettigheter og interesser.

Med sin lange kystlinje har Norge og norske soldater interesse av klarhet i hvilke regler som gjelder i tilfelle væpnet konflikt på havet, enten det er i våre nærområder eller i fjerne farvann.

Fra 2. til 6. mai 2022 arrangerte Universitetet i Tromsø en åpen «workshop» om sjøkrigsrelaterte emner og deretter et lukket arbeidsmøte for ekspertgruppen. Ombudsnemnda hadde gitt arrangementet støtte på forhånd, og forsvarsombudet deltok både på «workshop»-en og arbeidsmøtet som observatør.

Styringsgruppens oppsummering etter møtet er inntatt på **side 79**.

RISIKO OG SÅRBARHET VED OMBUDSNEMNDAS KONTOR OG VIRKSOMHET

Vannskille: Harbergutvalget (2021) foranlediget omfattende endringer i Ombudsnemndas administrasjon og arbeidsmetode

I konsulentselskapet Rambølls rapport til Harbergutvalget om Ombudsmannsnemnda, heter det i sammendraget, under overskriften «Vurdering av dagens praksis og innretting», blant annet:

*I et moderne demokrati er uavhengighet et viktige prinsipp for god forvaltningspraksis, og noe offentlige institusjoner bør etterstrebe å oppfylle. Det er imidlertid ikke det eneste prinsippet som er viktig, og i denne evalueringen har vi vurdert ordningen ut ifra FNs prinsipper for good governance som omfatter transparens, ansvarlighet, effektivitet, relevans, i tillegg til uavhengighet. Informasjonen vi har fått tilgang til antyder at ombudsmannsordningen, slik den har vært praktisert og praktiseres i dag, **har flere utfordringer når det gjelder å oppfylle kriteriene**. Utfordringene er i stor grad knyttet til et **behov for forbedret og mer strukturert arbeidsform og arbeidsprosesser**, utfordringer som medfører at praktiseringen av ordningen vurderes som lite transparent og ansvarlig. I forlengelsen av dette er det også **tydelig behov for en kompetanseheving** knyttet til hvordan nettopp arbeidsprosesser og arbeidsform i et offentlig organ bør struktureres og gjennomføres. Samtidig er enkelte av forbedringspunktene tett knyttet til behovet for et oppdatert mandat som tydelig definerer formål med ordningen og målgruppene ordningen skal arbeide med og for.*

På dette grunnlaget (med Ombudsnemndas uthevninger) var det en naturlig slutning for nemnda at man måtte foreta omfattende endringer i nemndas administrasjon og arbeidsmetode.

Det er Ombudsnemndas oppfatning at man er i ferd med å lykkes med endringene. Nemnda mener dette er synlig blant annet gjennom vedleggene til denne årsmeldingen.

I kjølvannet av den nye loven kreves atskillig mer av Ombudsnemndas administrasjon enn tidligere. Nemndas ressurser er imidlertid uendret i forhold til den gamle ordningen. Kravene som stilles til nemndas virksomhetsstyring og rapportering, er i det vesentlige de samme kravene som stilles til andre kontor i offentlig sektor.

Som nevnt innledningsvis på **side 8**, består Ombudsnemndas kontor av fire personer: Forsvarsombudet, administrativ leder, som også er nemndas sekretær og saksbehandler, og to kontoransatte som følger opp budsjett, regnskap, lønn, post og forefallende kontorarbeid.

Ombudsnemnda har en kritisk sårbarhet i form av ressurser til saksbehandling (skriftlig arbeid)

For- og etterarbeidet til Ombudsnemndas virksomhet produseres av nemndas kontor. Det gjelder nemndas tilsyn og møter, samt annen møtevirksomhet og saksbehandling som er nødvendig for å legge til rette for nemndas arbeid.

Ombudsnemndas kontor har regelmessige møter av varierende hyppighet med de øvrige eksterne stortingsorganene, med andre tilsynsmyndigheter, med militære avdelinger og kilder og med internasjonale kolleger. Dette er nødvendig for å skaffe seg et fagmiljø, og for å berede grunnen for nemndas kollektive aktivitet.

Ombudsnemndas skriftlige arbeid gjøres i det alt vesentlige av administrativ leder. Det er ikke andre krefter ved kontoret som kan tre inn i denne funksjonen. Nemnda mener sårbarheten i å ha én saksbehandler til å ta seg av nemndas skriftlige arbeid, er kritisk for nemndas virksomhet.

Sårbarheten ligger ikke bare i det åpenbare, at ressursen forsvinner dersom sekretæren skulle bli syk eller ha annet fravær. Det er en sårbarhet også i form av at Ombudsnemnda i liten grad har ressurser til selvstendige utredninger og etterarbeid.

Ombudsnemndas kontor har ingen fysisk sikring mot uvedkommende

I motsetning til nær sagt alle kontor i offentlig sektor som Ombudsnemnda er kjent med, har nemndas kontor ingen sikkerhetssluse eller lignende beskyttelse mot uvedkommende som har klart å komme seg inn gårdens hoveddør på bakkeplan. Det er ikke vanskelig å komme seg inn gjennom hoveddøren.

Det forekommer at uvedkommende møter opp på døren til Ombudsnemndas kontor. De kan ofte være fortilte. Det hender også at kontoret mottar e-post med truende innhold. De ansatte på nemndas kontor synes den manglende sikkerheten er ubehagelig. Det er et poeng i den forbindelse at kontorets bemanning varierer fra dag til dag, fra én person til fire.

Ombudnemnda mener dette er en uholdbar sikkerhetsrisiko.

VEDLEGG

Rapport etter tilsyn av Sjøforsvaret 2. juni 2022	s. 21–24
Rapport etter tilsyn av Luftforsvaret 17. juni 2022	s. 25–29
Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapportene	s. 31–35
Referat fra nemndsmøtet 7.–8. februar 2022	s. 37–39
Referat fra nemndsmøtet 16. juni 2022	s. 41–42
Referat fra nemndsmøtet 9. august 2022	s. 43–44
Referat fra nemndsmøtet 15.–16. november 2022	s. 45–46
Referat fra nemndsmøtet 12.–13. desember 2022	s. 47–51
Innspill til Dokument 5 fra Tillitsvalgtorganisasjonen i Forsvaret	s. 53–56
Program og oppsummering, 14ICOAF	s. 57–77
Referat fra revisjonsarbeidet om sjøkrigens folkerett	s. 79–81
Ombudsnemndas årsregnskap for 2022	s. 83–91



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2022/50-1

Dato
19.09.2022

Rapport etter tilsyn 2. juni 2022

1 INNLEDNING

- (1) Den 2. juni 2022 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret («Ombudsnemnda» eller «nemnda» heretter) tilsyn hos Sjøforsvaret på Haakonvern orlogsstasjon. Haakonvern orlogsstasjon er Sjøforsvarets hovedbase.
- (2) Tilsynet bestod av Ombudsnemndas møte med sjef Sjøforsvaret. Videre bestod tilsynet av nemndas møter med stabssjefen for Sjøforsvaret, sikkerhetsinspektøren for Sjøforsvaret, sjef N-1 (HR) for Sjøforsvaret samt tillitsvalgte for tilsatte i Sjøforsvaret. Nemnda var dessuten om bord i minejaktfartøyet KNM «Måløy» og hadde samtale med mannskapet der.

2 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Presset personellstruktur i Sjøforsvaret

- (3) Hovedbudskapet som Ombudsnemnda mottok fra de tillitsvalgte i Sjøforsvaret, er at det er en presset personellstruktur i Sjøforsvaret, og at personellet er overarbeidet. Til tross for dette opplever de tillitsvalgte at Sjøforsvaret nær sagt aldri sier nei til å gjennomføre en operasjon eller aktivitet. De tillitsvalgte fortalte nemnda at det kan være krevende å ha et familieliv ved siden av jobben i Sjøforsvaret.
- (4) Sjef Sjøforsvaret informerte Ombudsnemnda om at han er godt kjent med at personellstrukturen i Sjøforsvaret er presset. Balansering av oppdragsmengde, sikkerhet og arbeidstid er et viktig tema, som har stått høyt på dagsordenen i Sjøforsvaret de siste årene og vil fortsette å gjøre det fremover. Sjef Sjøforsvaret opplever at utviklingen er positiv.
- (5) Sjef HR i Sjøforsvaret informerte Ombudsnemnda om at Sjøforsvaret forsøker å finne den beste balansen for personellet mellom militært yrkesliv og det sivile liv. Sjef HR i Sjøforsvaret har inntrykk av at personellet prioriterer tilpasninger til fordel for deres sivile liv, fremfor å satse på en karriere i Sjøforsvaret. Det gjør seg særlig gjeldende for Marinen.

- (6) Videre pekte sjef HR i Sjøforsvaret på at høy turnover internt oppleves som en betydelig utfordring. Personellet står ikke lenge nok i stilling til å få den nødvendige kompetanse og erfaring. Det er utfordrende for Sjøforsvaret stadig å utdanne nytt personell. En annen konsekvens av høy turnover er at arbeidsmiljøet ikke får satt seg skikkelig.

2.2 Personellets sikkerhet i Sjøforsvaret

- (7) Med tanke på den pressede personellstrukturen, ser sjef Sjøforsvaret det som en viktig del av sin jobb å stagge personellets kraftige tiltakslyst, slik at den ikke går på bekostning av sikkerheten deres.
- (8) I 2019 gjennomførte Sjøforsvaret en undersøkelse av sin egen sikkerhetskultur. Undersøkelsen viste et potensial for kulturell endring i deler av Sjøforsvaret. I enkelte avdelinger fantes det tanker om at en viktig del av jobben besto i å ta risiko. I dette ligger det en misforstått antagelse om at man i Sjøforsvaret kan og bør operere med relativt høy risiko også i fredstid, for å trene på ferdigheter som er nødvendig i en krigssituasjon. Undersøkelsen viste også et forbedringspotensial i å bruke flere sikkerhetsbarrierer når man aner at det er fare på ferde.
- (9) Sjef Sjøforsvaret har kommunisert tydelig til sitt personell at trening og operasjoner i fredstid ikke skal gå på bekostning av personellets eller materiellets sikkerhet. Ved fare for skade på personell eller materiell skal aktiviteten stanses umiddelbart.
- (10) Avsnitt (8) og (9) ovenfor følges opp blant annet gjennom bevisst lederfokus og utdanning av personellet, der man prioriterer å trene på å redusere risiko til et akseptabelt nivå og håndtere dette.

2.3 Juridiske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

- (11) Sjøforsvaret opplever juridiske utfordringer ved sin sikkerhetsstyring, i form av et juridisk tomrom. Det juridiske tomrommet skyldes unntak fra skipssikkerhetsloven for Forsvarets fartøy og at Forsvarsdepartementet ikke har gitt interne regler som erstatning for unntakene fra skipssikkerhetsloven, jf. forskrift om skipssikkerhetslovens anvendelse for Forsvarsdepartementets underliggende etater § 4. Det juridiske tomrommet omfatter arbeidsmiljøet om bord under seiling.
- (12) For tiden pågår det et regelverksarbeid i regi av Forsvarsdepartementet, som Sjøforsvaret og Forsvarsmateriell bidrar til. Arbeidet har som mål å følge opp de juridiske utfordringene som er nevnt i avsnitt (11), samt å etablere en habil tilsynsmyndighet og å evaluere rederansvaret for Forsvarets fartøy. Arbeidet følger også opp sikkerhetstilrådingene fra Statens havarikommisjon i kjølvannet av hendelsen som førte til KNM «Helge Ingstad»s forlis.

2.4 Organisatoriske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

- (13) Sikkerhetsinspektøren i Sjøforsvaret informerte Ombudsnemnda om at roller, ansvar og myndighet knyttet til teknisk sikkerhet og kompetansestyring er utfordrende for den daglige sjømilitære aktiviteten i Sjøforsvaret.

- (14) I skipssikkerhetsloven er det en forutsetning for sikker drift at rederen har et helhetlig «ende til ende»-ansvar for teknisk sikkerhet og kompetanse om bord. I Sjøforsvaret, der sjef Sjøforsvaret er reder for fartøyene, er denne forutsetningen ikke til stede. Sjef Sjøforsvaret er avhengig av beslutninger og leveranser fra Forsvarsmateriell (teknisk fagmyndighet) og fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter / Forsvarsstaben (fagmyndighet for kompetanse om personellrelaterte regler, for eksempel om tilsetning av personell) for å sikre tilstrekkelig teknisk standard og kompetanse om bord.
- (15) Sikkerhetsinspektøren i Sjøforsvaret brukte vedlikehold av Sjøforsvarets fartøy som eksempel på utfordringen ved dagens ordning:
- *Forsvarsmateriell* er den tekniske fagmyndigheten for forsvarssektoren og dermed for Sjøforsvarets fartøy. Forsvarsmateriell er en annen etat enn Forsvaret. Forsvarsmateriell har ansvaret for prosjektering og anskaffelse av militære fartøy, herunder rederansvaret i byggefasen og ved kjøp og salg av fartøy. Forsvarsmateriell ivaretar også oppfølging av nødvendige tekniske sertifikater og legger premisser for vedlikeholdet av fartøyene.
 - *Vedlikeholdsfasilitetene* – fjelldokker, kaier og slipper – eies og driftes av Forsvarsbygg, som er en annen etat enn Forsvaret.
 - Brorparten av vedlikeholdet på fartøyene gjennomføres av *FLO Verksteder*, som er en annen DIF (driftsenhet) enn Sjøforsvaret.
- (16) I prosjektet om modernisering og effektivisering i forsvarssektoren, har Sjøforsvaret vært opptatt av å beskrive utfordringene ved teknisk sikkerhet og organiseringen av dette.

3 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING

3.1 Om personellstrukturen i Sjøforsvaret

- (17) De tillitsvalgte i Sjøforsvaret tegnet et alvorlig bilde for Ombudsnemnda om at personellet er en ressurs som er i ferd med å bli overstrukket. Nemnda ser dette i sammenheng med punkt 3.2.

3.2 Om personellets sikkerhet i Sjøforsvaret

- (18) Ombudsnemnda vil undersøke nærmere hvorvidt det forekommer at Forsvaret innstiller sin aktivitet på grunn av en presset personellstruktur – det vil si at aktivitet innstilles som en konsekvens av at personellet mangler den nødvendige erfaring og kompetanse, at det ikke finnes tilstrekkelig personell eller at personellet er utslitt. Nemnda vil følge opp dette punktet i en egen henvendelse til Forsvaret.

3.3 Om juridiske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

- (19) Ombudsnemnda synes det er positivt at det er et pågående regelverksarbeid i regi av Forsvarsdepartementet, og vil holde seg orientert om utfallet av dette. Nemnda forutsetter at det etter dette arbeidet ikke vil være noe juridisk tomrom som omfatter mannskapet om bord på Forsvarets fartøy.

3.4 Om organisatoriske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

- (20) Ombudsnemnda viser til punkt 2.4 ovenfor. Nemnda har merket seg at sjef Sjøforsvarets *ansvar* som reder fremstår større enn *myndigheten* han har som reder. Dette mener nemnda er urovekkende.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker
forsvarsombud



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2022/53-1

Dato
14.10.2022

Rapport etter tilsyn 17. juni 2022

1 INNLEDNING

- (1) Den 17. juni 2022 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret («Ombudsnemnda» eller «nemnda» heretter) tilsyn på Rygge flystasjon. Luftforsvarets ledelse, to helikopterskvadroner og Oslofjord heimevernsdistrikt har base her, i tillegg til enkelte avdelinger fra Cyberforsvaret, Forsvarets logistikkorganisasjon og Forsvarsbygg. Tilsynet konsentrerte seg om Luftforsvarets ledelse.
- (2) Tilsynet bestod av Ombudsnemndas møte med sjef Luftforsvaret. Videre bestod tilsynet av et fellesmøte mellom nemnda og sjef A-1 (HR) i Luftforsvaret, hovedverneombudet i Luftforsvaret, nestkommanderende for 134 Luftving, sjefssersjanten for 134 Luftving, tillitsvalgte for de tilsatte, tillitsvalgte for personell i førstegangstjeneste og personell med ansvar innen eiendom, bygg og anlegg. Nemnda besøkte dessuten velferdsbygningen, to mannskapskaserner og en helikopterhangar.

2 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Luftforsvarets evne til å levere luftmakt

- (3) Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at han er bekymret for Luftforsvarets evne til å produsere luftmakt. Sjef Luftforsvaret uttrykte det slik for nemnda: «Det er mitt ansvar å levere luftmakt. Det er jeg ikke gitt tilstrekkelig handlingsrom til å gjøre.»
- (4) Den umiddelbare grunnen til sjef Luftforsvarets bekymring er at Luftforsvaret mangler personell, se avsnitt (5) og (6) nedenfor. Den bakenforliggende årsaken er at sjef Luftforsvaret opplever at han ikke er gitt myndighet til å lede Luftforsvaret slik han mener det bør gjøres, se avsnitt (7) til og med (11).

- 26
- (5) Når det gjelder personellmangelen, informerte sjef Luftforsvaret om at anskaffelsen av de nye jagerflyene (F-35) forutsetter 10–12 teknikere per fly. Antallet er fastsatt på bakgrunn av produsentens anbefalinger. De andre F-35-nasjonene ligger i størrelsesorden 9–13 teknikere per fly. Sjef Luftforsvaret disponerer i skrivende stund et vesentlig lavere antall teknikere per fly enn det som anbefales av produsenten og i forhold til andre nasjoner som opererer F-35. Antallet teknikere er begrenset av antall stillinger sjef Luftforsvaret disponerer i sin struktur.
 - (6) Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at mangelen på teknikere har betydelige negative beredskapsmessige konsekvenser for Luftforsvaret og derigjennom for Forsvaret. Sjef Luftforsvaret uttrykte det slik for nemnda: «Konsekvensen er at vi bare klarer å stille et begrenset antall fly til operasjoner. Den operative evnen vår blir derfor marginalisert.» Sjef Luftforsvaret viste til Russlands invasjon av Ukraina, der kontroll over luftrommet ville spilt en avgjørende rolle for Ukrainas forsvar.
 - (7) Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at det umiddelbare problemet ikke ligger i mangelen på teknikere som sådan; Luftforsvaret kan skaffe tilgang på teknisk personell i andre deler av strukturen og/eller gjennom nyansettelser fra det sivile arbeidsmarkedet. Problemet ligger hovedsakelig i at sjef Luftforsvaret ikke har myndighet til å tilsette personell ut over vedtatte personellrammer og begrenset myndighet til å disponere tilsatt personell fra andre deler av egen struktur, som ikke har like stor prioritet.
 - (8) Sjef Luftforsvaret uttrykte det slik for Ombudsnemnda: «Jeg er gitt myndighet til å sende personellet mitt ut på meget krevende og farefulle oppdrag, men å tilsette og disponere personell der det behøves, får jeg ikke lov til. Det kan virke som om mål- og resultatstyring som system skaper detaljkontroll på ting som kan telles, men samtidig hindrer nødvendig dynamikk i styringen.»
 - (9) Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at forsvarsgrenenes mulighet til å tilsette og disponere eget personell er avgjørende for raskt å kunne gjøre endringer som kreves for Forsvarets beredskapsevne.
 - (10) Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at Danmark og Sverige har utredet en tillitsreform i offentlig sektor over flere år. Etter sjef Luftforsvarets oppfatning har de mer eller mindre forlatt «new public management» for noen år siden og erstattet det med et mer tillitsbasert system. Sjef Luftforsvaret mener det er avgjørende at det norske forsvaret gjennomgår noe lignende.

- (11) Sjef Luftforsvaret oppsummerte sin bekymring for rigide styringssystemer i Forsvaret slik: «Vi bruker altfor mye tid på enkle forvaltningsprosesser i mangelen på tillit. Satt på spissen er halvparten av Forsvaret satt til å kontrollere den andre halvparten. Det er umoderne og uhensiktsmessig, og det genererer ikke en tilstrekkelig stor andel personell som faktisk skaper operativ effekt.»
- (12) Sjef Luftforsvarets oppfatning er at forsvarssjefen ønsker en tillitsbasert ledelse. Forsvarssjefen er opptatt av forenkling, modernisering og effektivisering av Forsvaret, noe sjef Luftforsvaret stiller seg fullt og helt bak. Etter sjef Luftforsvarets oppfatning må også forsvarssjefen gis tilstrekkelig handlingsrom for å få dette til.

2.2 Status for eiendom, bygg og anlegg («EBA») i Luftforsvaret

- (13) Sjef Luftforsvaret har mange prosjekter gående med Forsvarsbygg, i forbindelse med oppbygging av basene på Ørland og Evenes. Sjef Luftforsvaret er fornøyd med at de har fått til svært mye på disse to stedene på relativt kort tid. Utfordringen er at oppbyggingen av personell til disse to stasjonene – samt andre steder – krever personellrelatert EBA, som det tar tid å få etablert. Flere av Luftforsvarets stasjoner er uten tilstrekkelig kvarter til ansatte.
- (14) Slik sjef Luftforsvaret ser det er han per i dag bundet av at all EBA-utvikling må skje i regi av Forsvarsbygg. Dette ønsker sjef Luftforsvaret å utfordre, spesielt der det åpenbart er et marked for å leie av sivile utbyggere, som kan utvikle personellrelatert EBA både raskere og billigere enn nyetablering gjennom Forsvarsbygg.
- (15) Sjef Luftforsvaret har derfor bedt sine undergitte sjefer om å innlede lokal/regional dialog med sivil næringsliv, for å lage skisser til mulige prosjekt som kan bringe Luftforsvaret raskere og billigere til målet om adekvat EBA. Begrunnelsen til sjef Luftforsvaret er at han har behov for å rekruttere personell, og da må han kunne tilby dette personellet tak over hodet der tjenesten skal foregå.
- (16) Overordnet er sjef Luftforsvaret av den oppfatning at leiemodellen som er etablert med Forsvarsbygg, ikke er god nok. Grunnen til det er at denne modellen ikke henter inn tilstrekkelig økonomi for nødvendige tiltak som oppstår etter år med bruk. Hver gang Luftforsvaret må gjøre oppgraderinger, på grunn av slitasje etter langvarig bruk eller nye krav som følger av politiske vedtak, mangler de nødvendige økonomiske midlene til å få det gjort. Dermed settes Luftforsvaret under press i balansegangen mellom HMS på den ene side og operativ evne på den annen side; enten må Luftforsvaret velge å innfri HMS-krav og følgelig akseptere frafall av operativ leveranse, eller motsatt.

- (17) Sjef Luftforsvaret kompromisser ikke på bekostning av personellets HMS. Konsekvensen av manglende personellrelatert EBA er dermed at dette raskt får operative konsekvenser i form av redusert beredskap og operativ evne.
- (18) Av disse grunner mener sjef Luftforsvaret at dagens modell der Forsvaret leier bygningene av Forsvarsbygg, bør endres. Den utleier som Forsvaret er leietaker hos, må ha økonomisk handlingsrom når tiltak må gjøres, slik at ikke Forsvaret blir skadelidende gang på gang.
- (19) På Rygge flystasjon opplever man god kontakt med Forsvarsbygg lokalt. Samarbeidet uttrykkes slik for Ombudsnemnda: «Forsvarsbygg gjør det de kan. Forsvarsbygg lokalt har ikke forutsetninger til å gjøre mer enn de gjør.» Luftvingen har stengt to bygg fordi det var helsemessig uforsvarlig å oppholde seg der.
- (20) Ombudsnemnda ble informert om at man på Rygge flystasjon ved to anledninger har endret bruken av bygninger som forfaller, for å unngå å gjøre seg skyldig i lovbrudd i form av at den opprinnelige, tiltenkte bruken av bygget ikke lenger er helsemessig forsvarlig. Problemet er at man ikke får satt opp nye bygg som erstatter de forfalle.

2.3 Sjefssersjanten i 134 Luftving om manglende trening med og tilgang til håndvåpen

- (21) Sjefssersjanten i 134 Luftving har som rolle å være luftvingsjefens nærmeste rådgiver, særskilt rettet mot fag, kompetanse og grunnleggende militære ferdigheter.
- (22) Sjefssersjanten i 134 Luftving informerte Ombudsnemnda om at han er bekymret for evnen Luftforsvarets personell har til å bruke håndvåpen. Av samme grunn er sjefssersjanten i 134 Luftving også bekymret for evnene til soldatene som Luftforsvaret utdanner og avgir til Heimevernet.
- (23) Sjefssersjanten i 134 Luftving informerte Ombudsnemnda om at han, i likhet med mange befal i Luftforsvaret, ikke er i besittelse av håndvåpen i det daglige. Det gjennomføres heller ikke skytetrening for personellet i tilstrekkelig monn. Sjefssersjanten mener at det er et gap mellom innholdet i «Plakaten på veggen», som forutsetter en evne hos befal til umiddelbart å bekjempe fienden, og det faktum at omgangen med håndvåpen i det daglige er forsvinnende liten.
- (24) Sjefssersjanten i 134 Luftving ga følgende eksempel til illustrasjon for Ombudsnemnda: «Når jeg skal tjenestegjøre i internasjonale operasjoner, henter jeg ut våpen fra depot i Norge, gjennomfører opptrening og tar det med meg til operasjonsområdet, der jeg har reell bruk for og må kunne bruke våpenet. Idet jeg returnerer til Norge, må jeg sette våpenet på depot igjen. Hvordan skal jeg vedlikeholde evnene mine til å behandle våpen og til å skyte? Hvor blir jeg av som soldat?»

3 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING

3.1 Luftforsvarets evne til å levere luftmakt

- (25) Ombudsnemnda mener det er alvorlig at sjef Luftforsvaret opplever at han ikke er gitt tilstrekkelig handlingsrom i sin sjefsgjærning, slik han beskrev dette for nemnda, gjengitt i pkt. 2.1 ovenfor.
- (26) Ombudsnemnda viser til at sjef Luftforsvaret disponerer et antall teknikere per F-35-jagerfly som er vesentlig lavere enn hva produsenten anbefaler og i forhold til andre nasjoner som opererer F-35. Sett bort fra den alvorlige beredskapsmessige konsekvensen sjef Luftforsvaret beskriver, vil nemnda påpeke at et slikt avvik vil undergrave en milliardanskaffelse med offentlige midler.
- (27) Etter Ombudsnemndas oppfatning bør politiske myndigheter ta grep slik at sjef Luftforsvaret får disponere det nødvendige antallet teknikere per F-35-jagerfly.
- (28) Ombudsnemndas inntrykk er at utfordringen med mangelen på teknikere per F-35-jagerfly i stor grad kan løses ved at sjef Luftforsvaret blir gitt større myndighet til å tilsette og disponere eget personell.

3.2 Status for eiendom, bygg og anlegg i Luftforsvaret

- (29) Ombudsnemnda merker seg at sjef Luftforsvaret ønsker å utfordre Forsvarsbygg-modellen. Ombudsnemndas generelle inntrykk, basert på tidligere tilsyn og befaringer, er at Forsvarsbygg-modellen er moden for revisjon og kritisk gjennomgang. Dette for å sikre Forsvarets ressursallokering og å fremme Forsvarets operative evne.

3.3 Sjefssersjantens i 134 Luftving om manglende trening med og tilgang til håndvåpen

- (30) Sjefssersjantens bekymring ligger så vidt Ombudsnemnda forstår i kjernen av sersjantkorpsets funksjon. Nemnda mener at sjefssersjantens bekymring må følges opp av Forsvaret.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker
forsvarsombud

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret
Karl Johans gate 25
0159 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

2021/2225-14/FD V 2/HETH

31.10.2022

Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapporter fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret oversendt september 2022

Forsvarsdepartementet (FD) viser til brev av 19. september 2022 vedlagt to rapporter fra tilsyn gjennomført på Haakonvern orlogsstasjon 2. juni 2022 og Rygge flystasjon 17. juni 2022. Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret viser til lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 4 femte ledd, der det står at rapport om tilsyn bør forelegges FD til uttalelse før den offentliggjøres i en ugradert versjon. Departementet har forelagt Forsvaret ved Forsvarsstaben (FST) tilsynsrapportene og bedt om etatens innspill på hvert av punktene i rapportene. I tillegg har FD gjort egne vurderinger av rapportene.

Presset personellstruktur i Sjøforsvaret

At deler av Sjøforsvarets organisasjon har opplevd en presset personellstruktur i form av manglende antall årsverk og høy turnover er kjent for både Forsvaret og FD. Ledelsen i Sjøforsvaret har rapportert om dette til FST, og FST har siden rapportert om personellutfordringene til FD. Det følges opp i styringen av Forsvaret.

Som det fremgår i tilsynsrapportene, og i rapporter til FST, har Sjøforsvaret selv iverksatt risikoreduserende tiltak som FST anser gjør risikoen akseptabel og håndterbar. Slike tiltak kan iverksattes av lokale sjefer, og er forventet å iverksettes, for å redusere uakseptabel risiko. I Langtidsplanen for Forsvaret (LTP) for perioden 2021-2024 er det planlagt med en økning i årsverk i Forsvaret. Allerede har den planlagte økningen blitt fremskyndet til 2022, blant annet etter oppdrag om dette fra FD. Økningen i antall årsverk har også blitt forsert i regjeringens fremlegging av Prop. 1 S (2022-2023). Samlet gir dette en personelloppbemanning på om lag 200 årsverk i 2023. Forsvarssjefen har myndighet til å disponere disse årsverkene, men en betydelig andel er ventet å gå til Sjøforsvaret. Videre er elevtallet ved Forsvarets skoler økt med 83 elever i Prop. 1 S (2022-2023), og en andel av disse vil bli opprettet på Sjøkrigsskolen. Regjeringen foreslår tilsammen 299 mill. kroner for å støtte opp om den samlede personellopptrappingen i Forsvaret.

Postadresse:
Postboks 8126 Dep.
0032 Oslo

Kontoradresse:
Glacisgata 1
Oslo

Telefon:
23 09 80 00

Saksbehandler:
rådgiver Henrik Izzet Thommesen
Seksj for iverksetting og styring av personell- og kompetansepolitikk

E-postadresse:
postmottak@fd.dep.no

Webseite:
www.regjeringen.no/fd

Org.nr.:
972 417 823

Økt ståtid for å redusere høy turnover har også blitt adressert av regjeringen i budsjettproposisjonen. Regjeringen foreslår å øremerke 100 mill. kroner til å bedre boforhold i Forsvaret. Bedre boforhold gjennom vedlikehold og oppgradering av kaserner og kvarter er forventet å ha innvirkning på personellens ønske om å stå lenger i stillingene i Forsvaret. Videre foreslår regjeringen at spesialister med tilsetning til 35 år (T-35-kontrakt) ut 2023 skal kunne tilsettes til 60 år i Forsvaret (T-60-kontrakt) og få utbetalt bonus knyttet til T-35-kontrakten. FD anser dette som et spesielt viktig tiltak for å beholde ansatte i Forsvaret og dermed øke ståtiden blant annet i Sjøforsvaret.

Personellsituasjonen med høy arbeidsbelastning forsterkes av et høyt operativt aktivitetsnivå, blant annet som følge av utviklingen i den sikkerhetspolitiske situasjonen. Det må påregnes et vedvarende høyt aktivitetsnivå, som ikke var kjent på det tidspunkt forutsetningene for inneværende LTP ble lagt. FD forutsetter at aktiviteten likevel foregår innenfor de rammene av lover og forskrifter som Forsvarets sjef er bundet av.

Personellens sikkerhet og juridiske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

I tilsynsrapportene beskrives utfordringer ved personellens sikkerhet knyttet til høy arbeidsbelastning og en kultur for gjennomføring av aktiviteter med økt risiko. Sjef Sjøforsvaret omtaler selv tiltak han har iverksatt for å redusere risiko for personellet. Slike tiltak er innenfor grensjefens ansvar og myndighet å iverksette. Dette er i tråd med FDs uttalelser til tidligere tilsynsrapporter fra ombudsmennda, hvor departementet gjentar at den enkelte avdelingssjef har et ansvar for at tjenesten legges opp på en måte som ivaretar helse, miljø og sikkerhet, og at aktivitet tilpasses et forsvarlig nivå. FD anser at Sjøforsvarets ledelse er bevisst dette ansvaret og evner å tilpasse aktiviteter etter risiko.

I tilsynsrapporten vises det til at Sjøforsvaret opplever juridiske utfordringer ved sin sikkerhetsstyring. Dette grunnet unntak fra skipssikkerhetsloven for Forsvarets fartøy og at FD ikke har gitt interne regler som erstatning for unntakene. Etter KNM Helge Ingstads havari i november 2018 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utrede det juridiske rammeverket som gjelder for forsvarssektorens skip for å sikre at skipssikkerhetslovens krav ivaretas. Arbeidsgruppen har til nå levert tre delutredninger som er behandlet i prosjektets styringsgruppe. Delutredning 1 omhandler spørsmålet om hvordan roller, ansvar og myndighet burde fordeles i forsvarssektoren. I delutredning 2 har arbeidsgruppen utredet tre ulike modeller for tilsyn med forsvarssektorens skip. I delutredning 3 har arbeidsgruppen sett nærmere på behovet for arbeids- og hviletidsbestemmelser for personell på Forsvarets fartøy. Arbeidsgruppen har nylig igangsatt den fjerde delutredningen som skal kartlegge regelverket for Forsvarets skip og utrede behov og utarbeide forslag til interne regler til erstatning for det sivile regelverket, der dette er nødvendig. Arbeidet er komplekst og tar nødvendigvis noe tid å få gjennomført, men det har høy prioritet i FD.

Organisatoriske utfordringer ved Sjøforsvarets virksomhet

En sentral del av det ovennevnte utredningsarbeidet har vært å klargjøre roller, ansvar og myndighet for forsvarssektoren i relasjon til skipssikkerhetslovens bestemmelser, herunder hvordan tilsynsfunksjonen etter skipssikkerhetsloven best kan innrettes. FST har i tillegg opplyst at Forsvaret i det pågående moderniserings- og effektiviseringsprogrammet arbeider

med en ny leveransemodell der intensjonen er at fragmenteringen av støtte- og fellesfunksjoner vil reduseres, antall involverte aktører reduseres og roller, ansvar og myndighet vil være tydeligere plassert.

Luftforsvarets evne til å levere luftmakt

I tilsynsrapportene vises det til sjef Luftforsvarets uttalelser om egen bekymring for Luftforsvarets evne til å levere luftmakt. Bekymringen begrunnes med mangel på personell som en umiddelbar årsak. For eksempel viser grensjefen til at Luftforsvaret disponerer et lavt antall flyteknikere. Flyteknikere er en essensiell funksjon for driften av Luftforsvarets fartøyer. Luftforsvaret har fortsatt noe lavere tilgjengelighet på F-35 kampfly enn forutsatt. Det er flere årsaker til dette, men som omtalt i Prop. 73 S (2011-2012) skulle logistikkunderstøttelsen gradvis bygges opp i takt med innfasingen av de norske flyene. I tildelingsbrev for 2021 og 2022 har FD gitt føringer om at bemanningsøkningen i Luftforsvaret blant annet skal prioriteres til understøttelse av F-35. I lys av erfaringene som nå er gjort i den reelle styrkeproduksjonen av operativ evne, vurderes det om den nasjonale logistikkorganisasjonen er optimalt dimensjonert, eller om den norske driftsmodellen krever høyere bemanning enn opprinnelig planlagt.

Videre viser sjef Luftforsvaret til at den bakenforliggende årsaken til personellmangelen er en opplevd mangel på myndighet til å tilsette nytt personell utenfor vedtatte rammer, og en begrenset myndighet til å disponere personell fra andre deler av egen struktur. Hva gjelder fordelingen av årsverk mellom driftsenhetene i Forsvaret (DIF), er ikke dette noe Forsvarsdepartementet styrer Forsvaret på. DIF-sjefene blir gitt styringsrammer for årsverksutviklingen i Forsvaret av FST. Dette er nødvendig for å ha kontroll på personell- og kostnadsutviklingen i Forsvaret. Forsvarssjefen har også anledning til å omprioritere årsverk på tvers av grener og strukturelementer. FD vet at slike omprioriteringer vurderes jevnlig av FST, men er naturlig nok begrenset av Forsvarets samlede årsverk. Regjeringens forslag til forsvarsbudsjett for 2023 adresserer dette og legger opp til en samlet opptrapping i 2023 på om lag 200 årsverk i Forsvaret.

Siden 2020 har Forsvarsdepartementet lagt om styringen av Forsvaret til en mer overordnet styring med vekt på resultater og effekter. Forsvarets mål og krav er omforent med etaten. Det tilligger forsvarssjefen som etatssjef å utøve differensiert virksomhetsstyring, og forsvarssjefen har stor handlefrihet til å tilpasse styringen ovenfor de ulike driftsenhetene i Forsvaret. FD legger i all hovedsak opp til en kvalitativ styring av Forsvaret og har ingen uttrykte forventninger til detaljnivået i forsvarssjefens styring eller at forsvarssjefen styrer etter kvantitative måleparametere. FDs forventninger er at Forsvarets ledelse styrer i henhold til risiko og vesentlighet. Dersom risikoen og utfordringer er større innenfor en DIF, forventer FD at FST følger dette tett. Forsvarssjefen har derfor vide fullmakter til å gjennomføre en tillitsreform i egen etat, som etterspurt i tilsynsrapportene, innenfor rammene av politiske føringer og etterlevelse av norske lover og regler.

I tillegg har det vært viktig å etablere en dialogbasert styring hvor etaten kan ha omfattende påvirkning på mål og krav. Imidlertid har det fremkommet gjennom styringsdialogen at det er utfordringer i sektoren som dreier seg om styringslinjer, roller og ansvar, og som dermed

berører mer enn den daglige styringen av Forsvaret. FD har derfor igangsatt et arbeid med hensikt å revurdere ansvarsdelingen mellom departementet og etat, og på tvers av etatene i sektoren. Hensikten er å etablere en sektormodell hvor etatene selv skal være ansvarlige for optimalisering av aktiviteter og ressurser og hvor etatene får en mer fremtredende rolle i utarbeidelsen av planer og prioriteringer. FD jobber med dette innenfor rammene av regjeringens tillitsreform.

Status for eiendom, bygg og anlegg (EBA) i Luftforsvaret

I tilsynsrapportene løfter sjef Luftforsvaret også utfordringer med EBA-situasjonen. Konkret viser grensjefen til at det tar lang tid å få etablert personellrelatert EBA. Sjef Luftforsvaret ser seg bundet av at utbygging skjer i regi av Forsvarsbygg (FB).

Både FD og Forsvarets ledelse er klar over EBA-situasjonen i Forsvaret, inkludert Luftforsvaret. For å oppnå en akseptabel standard på bygningsmassen, er det nødvendig å gjennomføre betydelige investeringstiltak. Det er blant annet planlagt rehabilitering av to kaserner på Ørland, med planlagt ferdigstillelse i 2024. Videre gjennomføres prosjekter for fornyelse av boliger på Ørland og Bardufoss, med planlagt ferdigstillelse i 2024. FD viser forøvrig til regjeringens forslag til budsjett om øremerkede midler til vedlikehold av personellrelatert EBA, som vist til over i avsnittet om Sjøforsvaret. Disse midlene vil i første omgang prioriteres anvendt i leirer i Nord-Norge. Blant disse leirene er Bardufoss, hvor Luftforsvaret er tilstede med maritim helikopterving. I 2023 er det i tillegg planlagt å oppgradere en mannskapskaserner på Rygge flystasjon for 15 mill. kroner. Hvilke tiltak som kommer til utførelse fastsettes av FB i dialog med Forsvaret, tillitsmannsapparatet og vernetjenesten. På sikt vil slike midler kunne komme også Luftforsvarets andre lokasjoner til gode.

FD erkjenner at det er forbedringspotensial i gjeldende forvaltningsmodell for EBA. På bakgrunn av dette skal FD vurdere tiltak, rammebetingelser og modellforbedringer.

Sjefssersjanten i 134 Luftving om manglende trening med og tilgang til håndvåpen

FD anser at dette ligger innenfor ansvarsområdene til Forsvarets og Luftforsvarets ledelse, i henhold til de enhver tid gjeldende planverk og tildelte ressurser.

Konklusjon

Det materielle i det som blir løftet i rapportene fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvarets tilsyn ved Haakonvern orlogsstasjon og Rygge flystasjon er kjent for både FD og Forsvarets ledelse.

Denne regjeringen har stort fokus på personellsituasjonen i Forsvaret. Dette kommer tydelig frem i forslaget til forsvarsbudsjett for 2023. Det skal iverksettes en personellopptrapping i Forsvaret som skal understøttes av blant annet 299 mill. kroner i friske midler, 200 nye årsverk og til sammen 83 nye studieplasser på Forsvarets skoler. I tillegg til dette har FD i 2022 allerede gitt i oppdrag til Forsvaret å iverksette en forsert økning av årsverk i henhold til LTP.

Det er viktig med tiltak i Forsvaret som kan bidra til å dempe utfordringene med høy turnover. I Prop. 1 S (2022-2023) foreslås det en øremerking av 100 mill. kroner til vedlikehold og forbedring av boforhold. I tillegg gis spesialister på T-35-kontrakt i 2023 mulighet til å inngå T-60-kontrakt med Forsvaret og samtidig få utbetalt opparbeidet bonus etter T-35-kontrakten. Dette er gode og konkrete tiltak for å skape insentiver for økt ståtid.

Videre ser FD positivt på fokuset Forsvarets ledelse har på personelletts sikkerhet. Det fremgår tydelig i ombudsnemndas rapporter at både Sjøforsvarets og Luftforsvarets ledelse er bevisst ansvarlig med å tilpasse aktivitet etter risiko. Dette er i henhold til føringene fra FD og Forsvarets ledelse. Som en del av arbeidet med tiltak etter havariet til KNM Helge Ingstad, blir også personelletts sikkerhet i Sjøforsvaret adressert, og det vil utarbeides forslag til interne regler til erstatning for det sivile regelverket, der dette er nødvendig.

I rapport etter tilsyn på Rygge flystasjon konkluderer ombudsnemnda med at nemnda mener det lave antallet på sikt vil undergrave anskaffelsen av F-35. FD anser dette som en forhastet konklusjon fra nemndas side. Som nevnt over er utfordringene kjent for FD og Forsvarets ledelse, og når Forsvaret nå begynner å høste erfaringer fra operativ bruk av F-35, vil det vurderes om våpensystemets støttefunksjoner er riktig dimensjonert eller om planene for dette bør endres.

Hva gjelder ombudsnemndas vurdering av at FD bør ta grep for å sikre sjef Luftforsvaret nødvendig myndighet, og at nemnda vurderer at forvaltningsmodellen for EBA og FB bør revideres, viser FD til det som er omtalt over om styringen på årsverk i forsvarssektoren og FDs vurdering av gjeldende forvaltningsmodell.

Med hilsen

Kjersti C. Klæboe (e.f.)
ekspedisjonssjef

Victoria Lossius Allum
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og signert, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til:
Forsvarsstaben



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-1

Dato
16.02.2022

Referat fra nemndsmøtet 7.–8. februar 2022

1 INNLEDNING

Nemnda holdt møte i Oslo 7.–8. februar, med den agenda som følger vedlagt.

Cecilie Røste var fraværende 7. februar. Den 8. februar var samtlige nemndsmedlemmer til stede.

2 INNHOLD 7. FEBRUAR

2.1 Årsplan og øvrige aktiviteter

Dokumentasjon: Utkast til årsplan samt øvrige aktiviteter (tilsendt på forhånd)

Forsvarsombudet gikk gjennom utkast til årsplan samt øvrige aktiviteter, som var tilsendt nemndsmedlemmene på forhånd. Nemnda tok planen til etterretning.

Blant nærliggende administrative gjøremål er å sørge for sikkerhetsklarering av nemndsmedlemmene via Stortinget.

2.2 Delegering av myndighet fra nemnda til forsvarsombudet og kontoret

Dokumentasjon: Utkast til fullmakt (tilsendt på forhånd)

Forsvarsombudet orienterte nemndsmedlemmene om den praktiske arbeidsfordelingen mellom forsvarsombudet (ombudsmannen) og nemnda under den forrige, nå avløste instruksen.

Det ble foreslått å ta inn et nytt punkt i fullmaktsmatrisen om at forsvarsombudet og direktøren skal presentere saker og problemstillinger kontoret arbeider med, når det er nemndsmøte, slik at nemnda holdes oppdatert. Dette er tatt inn som nr. 6 i utkastet til fullmaktsmatrise (vedlagt). Nemnda bestemte at fullmaktsmatrisen ikke skal vedtas formelt umiddelbart, men at den skal brukes i mellomtiden, inntil den nylig tiltrådte nemnda får kommet seg bedre inn i virksomheten.

2.3 Administrative avklaringer

Dokumentasjon: Brukerveiledning for registrering av reiseregninger mv. (utlevert under møtet)

Unntatt offentlighet, lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 14 annet ledd.

3 INNHOLD 8. FEBRUAR

3.1 Møte mellom forsvarsministeren og nemnda (digitalt)

Dokumentasjon: Agendapunkter (utlevert under møtet)

Møtet handlet blant annet om «funksjonelt fravær» og «EBA» (eiendom, bygg og anlegg), med utgangspunkt i nemndas tilsynsrapporter av 10. desember i fjor, «PBU» (personlig bekledning og utrustning) samt en kortfattet presentasjon av den nye loven for nemndas virksomhet, herunder et avklart mandat for Forsvarets veteraner.

Stortinget ba i fem anmodningsvedtak høsten 2020 regjeringen om å sikre en rekke endringer i erstatnings- og kompensasjonsordningene for veteraner. Fra forsvarsministerens side ble det under møtet gjort rede for Forsvarsdepartementets oppfølging av de ulike anmodningsvedtakene:

- Forrige regjering fulgte opp to anmodningsvedtak som gjaldt nye, og for veteranene mer gunstige, foreldelsesregler med en lovendring. Denne trådte i kraft sommeren 2021. Foreldelsesreglene ble gitt tilbakevirkende kraft. Nemnda som behandler klagesaker har derfor gjenopptatt de sakene som tidligere var avslått på bakgrunn av foreldelse.
- Forslag til regler om bruk av spesialisterklæringer ble sendt på høring i fjor sommer, med frist i september. Vi arbeider nå med fastsettelse av forskriftsendringer om dette. Planen er at endringene skal tre i kraft i løpet av den nærmeste måneden.
- Stortinget anmodet videre regjeringen om å sikre at veteraner skal få ta opp igjen saken sin på nytt der vedtak kan være i strid med gjeldende rett. Forsvarsdepartementet håper å kunne presentere et forslag til oppfølging i løpet av den nærmeste tiden.
- Det siste anmodningsvedtaket gjaldt å sikre at dagens nivå for dekning av juridisk bistand. Vedtaket er fulgt opp ved at nivået er videreført.
- Stortinget ba i anmodningsvedtak 2020–2021 regjeringen legge frem en kartlegging av prioriterte forskningsområder relatert til forsvarspersonell i utenlandstjeneste. Denne skal legge grunnlaget for en strategi for norsk veteranforskning:
 - Forsvarsdepartementet har opprettet «Forum for veteranforskning (FVF)», med mandat av 31. mai 2021.
 - Under FVF-paraplyen er det så langt satt i gang tre veteranforskningsprosjekter, og det forventes tre igangsatt i 2022. Alle forskningsprosjekter har bakgrunn i FVFs omforente satsningsområder.

- Utkast til «Strategi for veteranforskning» har vært på sin andre høringsrunde hos veteranorganisasjonene. Den har også blitt sendt på høring hos departementene som utgjør IDA-gruppen, samt medlemmene i FVF.

Forsvarsombudet gjorde kort rede for nemndas internasjonale rolle og vertskapet for den internasjonale militære ombudskonferansen i oktober 2022 i Oslo, der nemnda vil invitere forsvarsministeren til å åpne konferansen. (Invitasjonen ble postlagt 9. februar.)

Forsvarsministeren og nemnda ønsker å avholde møte hvert halvår.

3.2 Møte med Tillitsvalgtordningen (TVO) ved to representanter fra Vernepliktsrådet **Dokumentasjon: Agenda, blant annet med utvalgte pågående saker for TVO (presentert under møtet)**

3.3 Forsvarets arbeid med undersøkelser om mobbing, trakassering og seksuell trakassering **Dokumentasjon: Presentasjon fra prosjektoffiser (oblt.) Michael Baas Bottenvik-Hartmann, Forsvarsstaben**

Forsvaret er i ferd med å institusjonalisere arbeidet mot mobbing, trakassering og seksuell trakassering som en del av sitt daglige virke, knyttet til kjerneverdiene respekt, ansvar og mot. Den neste rapporten vil foreligge omkring påske 2023. Deretter vurderer man å redusere hyppigheten av undersøkelser. Prosjektoffiserstillingen i Forsvarsstaben er i utgangspunktet tenkt opphevet 1. august 2023.

3.4 Sak 1/2022 om internasjonal samarbeidsavtale for militære ombudsordninger **Dokumentasjon: Redegjørelse, avtaletekst og plan for implementering av avtalen (tilsendt på forhånd)**

Nemnda fattet slikt vedtak som fremgår av vedtaksprotokollen.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-4

Dato
07.09.2022

Referat fra nemndsmøtet 16. juni 2022

1 INNLEDNING

- (1) Ombudsnemnda holdt møte i Oslo 16. juni, med den agenda og det saksgrunnlag som følger vedlagt. Vedleggene er unntatt offentlighet, jf. lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 14 andre ledd.

2 INNHOLD

2.1 Orientering fra Forsvarsstaben om Forsvarets behandling av varslings saker

- (2) Ombudsnemnda ble orientert av sjef HR i Forsvarsstaben, på bakgrunn av den senere tids oppmerksomhet om varslings saker i Forsvaret.
- (3) Sjef HR i Forsvarsstaben informerte Ombudsnemnda om at Forsvarsstabens inntrykk er at saker som er oppstått i løpet av de siste par årene, er håndtert bedre enn eldre saker. For saker som oppstår i dag er det etablert rutiner som skal sikre tidsriktig og materielt riktig sporvalg (behandlingsform) for saksbehandlingen, og det sørges for notoritet (dokumentasjon og sporbarhet) for de valg og beslutninger militære myndigheter treffer i saken. Forsvarsstabens prosedyrebeskrivelse for behandling av varslings saker i Forsvaret trådte i kraft 15. oktober i fjor.
- (4) Sjef HR i Forsvarsstaben informerte Ombudsnemnda om at Forsvaret har identifisert et behov for og er i gang med å på anmodning forsterke HR-ressursene ute ved avdelingene, både i form av økt arbeidskraft og økt kompetanse.

2.2 Orientering om varslingsordningen i Forsvaret

Dokumentasjon: Presentasjon (vedlagt)

- (5) Ombudsnemnda ble orientert om hvordan Forsvarssjefens internrevisjon (FSJ IR), som betjener Forsvarets sentrale varslingskanal, arbeider med henvendelser og varsler de mottar.
- (6) Internrevisjonen mottar et økende antall varsler. Internrevisjonen ser dette først og fremst som noe positivt, i den forstand at varslings systemet har begynt å virke i en organisasjon der kulturen historisk sett er preget av taushetsplikt, lojalitetsfølelse, tåleevne og kommandostruktur.

- 42
- (7) Internrevisjonen orienterte Ombudsnemnda om at de har umiddelbar tilgang til forsvarssjefen. Internrevisjonen oppdaterer forsvarssjefen både rutinemessig og umiddelbart når det oppstår krevende enkeltsaker.
 - (8) Internrevisjonen orienterte Ombudsnemnda om at det er avgjørende for å få til et vellykket varslingsinstitutt at et varsel belyses gjennom kontradiksjon (imøtegåelse) fra omvarselede. I tillegg til at kontradiksjon er viktig i et rettssikkerhetsperspektiv, er det viktig også som ledd i å nå målet for Internrevisjonens virksomhet, som er å bidra til at et kritikkverdig forhold opphører og at avdelingen oppnår et godt arbeidsmiljø igjen. Anonyme varsler er utfordrende i så måte.

2.3 Møte med sjef Tillitsvalgtordningen (TVO) og Vernepliktsrådet **Dokumentasjon: Presentasjon (vedlagt)**

- (9) Ombudsnemnda og sjef for TVO samt medlemmer av Vernepliktsrådet orienterte hverandre om planlagt aktivitet og aktuelle saker.
- (10) Ombudsnemnda redegjorde for den internasjonale konferansen for militære ombudsordninger, som nemnda er vertskap for i år fra 2. til 4. oktober i Oslo. Det har vært nemndas intensjon å benytte konferansen til å presentere den norske tillitsvalgtordningen, som et eget punkt på konferansens program. Etter forberedelsesmøtet nemnda hadde med konferansens medvert samt flere deltagerland i mai, er det nå klart at det ikke blir et slikt eget punkt på programmet. Det skyldes hovedsakelig krigen i Ukraina og aktuelle tema i den forbindelse.
- (11) Selv om TVO ikke får et eget punkt på agendaen, ønsker Ombudsnemnda å invitere TVO til å delta på konferansen, i en rolle og utstrekning nemnda ber om å få komme tilbake til.
- (12) Når det gjelder aktuelle saker, har både TVO og Ombudsnemnda gjennom de siste par årene rapportert om mangelfull personellrelatert EBA (eiendom, bygg og anlegg) i Forsvaret. For å få til god synergi der det er mulig, vil nemnda, som omtalt i årsmeldingen for 2020, konferere med TVO når det gjelder aktuelle baser og leire å besøke.
- (13) Både Ombudsnemnda og TVO har engasjert seg i å følge opp signaler fra soldater og tillitsvalgte om at undervisningen innen juss, etikk og militærmakt oppleves som mangelfull. Nemnda og TVO ønsker å arbeide videre med problemstillingen, sammen, bl.a. sett hen til innstillingen fra Stortinget om Dok. 5 for 2021. Nemnda mener at et naturlig første steg er å kartlegge soldatenes opplevelse av undervisningstilbudet og egen ferdighet og prinsippforståelse innen disse fagene, med utgangspunkt i landsstyremøtet på Sessvollmoen 6.–7. april i år og de tillitsvalgtes tilbakemelding til Forsvarskommisjonen der.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-5

Dato
07.09.2022

Referat fra nemndsmøtet 9. august 2022

1 INNLEDNING

- (1) Den 9. august 2022 var Ombudsnemnda i møte først med Riksrevisjonen fra kl. 9 til 11, i Riksrevisjonens lokaler i Storgata i Oslo, og deretter med forsvarsministeren fra kl. 11 til kl. 12 i Myntgata v/Akershus festning. Nemndsmedlemmene Morten Kolbjørnsen og Cecilie Gjennestad var fraværende fra møtet med Riksrevisjonen. Kolbjørnsen deltok på møtet med forsvarsministeren.

2 MØTET MED RIKSREVISJONEN

Dokumentasjon: Agenda, innledende revisjonsbrev for 2022, Riksrevisjonens beretning 2021

- (2) Til stede fra Riksrevisjonen var ekspedisjonssjef Tora Struve Jarlsby, avdelingsdirektør Lars Christian Møller og seniorrådgiver Kristine Nagell Høiseth.
- (3) Agendaen for møtet var først og fremst å holde oppstartsmøte for revisjonen av Ombudsnemndas årsregnskap 2022. Riksrevisjonen gjennomgikk dessuten hovedpunktene fra sin revisjon av årsregnskapet for 2021. Videre redegjorde forsvarsombudet for nemndas nye rettsgrunnlag, lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret, som trådte i kraft 1. oktober i fjor og som ansvarliggjør nemnda i større grad enn instruksene den har avløst.
- (4) Riksrevisjonen vil i fremtiden tilstrebe å legge sine møter med Ombudsnemnda til dager der nemnda allerede har planlagt aktivitet – som i dette tilfellet – slik at det blir kostnadseffektivt for nemnda.
- (5) Når det gjelder Ombudsnemndas oppfyllelse av ny lov og dertil nye virkemidler, ønsker Riksrevisjonen og nemnda å undersøke om det finnes problemstillinger der vi kan gjøre felles innsats, slik at nemndas arbeidsbetingelser er i samsvar med lovgrunnlaget. Dette gjelder særlig tilsynsoppgavene.

3 MØTET MED FORSVARSMINISTEREN

Dokumentasjon: Agenda, Innst. 417 S (innstilling til Stortinget fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om Dokument 5 for 2021), referat fra nemndsmøtet 7.–8. februar d.å.

- (6) Til stede fra Forsvarsdepartementet var forsvarsminister Bjørn Arild Gram, politisk rådgiver Marie Lamo, ekspedisjonssjef Kjersti Klæboe, oberst Terje Sørbo og rådgiver Henrik Izzet Thommesen.
- (7) Forsvarsombudet orienterte forsvarsministeren om Ombudsnemndas overordnede vurdering basert på Dokument 5 (årsmeldingen) for 2021, herunder de to tilsynsrapportene som ble ekspedert i 2021. Forsvarsministeren ønsker at nemndas tilsynsrapporter og årsmeldingen skal kunne brukes som en referanse for Forsvaret til å forbedre seg. For øvrig ga forsvarsministeren uttrykk for at etterslepet når det gjelder EBA (eiendom, bygg og anlegg) krever betydelige investeringer over tid.
- (8) Forsvarsombudet orienterte forsvarsministeren om hovedtrekkene ved lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret, herunder hvordan loven skiller seg fra forskriften den avløser og særlig om tilsyn i loven § 4, det vil si Ombudsnemndas hjemmel til å kreve tilgang til steder og opplysninger i og fra Forsvaret. Stortinget har besluttet å revidere bestemmelsen. Forsvarsministeren ønsker at Forsvarsdepartementet skal delta i revisjonsarbeidet.
- (9) Forsvarsministeren bekreftet at han vil åpne den internasjonale konferansen for militære ombudsordninger 3. oktober i år.
- (10) Forsvarsministeren og Ombudsnemnda ønsker å komme sammen til møte en gang hvert halvår.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer
Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-6

Dato
18.11.2022

Referat fra nemndsmøtet 15. og 16. november 2022

1 INNLEDNING

- (1) Den 15. og 16. november 2022 holdt Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret møte i Oslo.
- (2) Den 15. november var Ombudsnemnda i møte med forsvarssjefen. Nemnda fikk også en presentasjon om og i Situasjonsrommet i Forsvarsdepartementet (Forsvarsstaben).
- (3) Den 16. november var Ombudsnemnda i møte med Statens pensjonskasse om Forsvarets veteraners rettsstilling. Til dette møtet var nemndsmedlemmene Cecilie Gjennestad, som deltok på annen aktivitet på vegne av nemnda, og Gunvor Eldegard fraværende.

2 PRESENTASJON OM SITUASJONSROMMET

- (4) Oberstløytnant Einar Aarbogh presenterte situasjonsrommet og dertil arbeidsflyt og prosesser.

3 MØTET MED FORSVARSSJEFEN

Dokumentasjon: Ombudsnemndas tilsynsrapporter av 2. juni 2022 og 17. juni 2022 samt Forsvarsdepartementets uttalelse til disse

- (5) Til stede foruten forsvarssjefen var forsvarssjefens militærassistent, oberstløytnant Marius Nilsen.
- (6) Forsvarssjefen ga sitt overordnede syn på Ombudsnemndas tilsynsrapporter og redegjorde for det han oppfatter som Forsvarets mest nærliggende utfordringer i tiden som kommer.
- (7) Forsvarssjefen og Ombudsnemnda ønsker å komme sammen til møte en gang hvert halvår.

4 MØTET MED STATENS PENSJONSKASSE

Dokumentasjon: Brev fra forsvarsombudet til Statens pensjonskasse av 13. mai 2022

- (8) Til stede fra Statens pensjonskasse var seksjonsleder Bente Bøe Christophersen, seniorrådgiver Tone Lise Andersen, seniorrådgiver Øyvind Hauge, seniorrådgiver Fredrik Rekkedal og seniorrådgiver Hege Skimelid.
- (9) Statens pensjonskasse ga Ombudsnemnda en innføring i sin totale portefølje, om dagens erstatnings- og kompensasjonsordninger for skadde veteraner og den historiske utviklingen av disse, om rettsproduksjonen og rettsutviklingen på dette feltet og om relasjonen mellom pensjonskassen, klagenemnda og Forsvarsdepartementet.
- (10) Blant problemstillingene som ble diskutert konkret var håndteringen av det ulike beviskravet for de to kompensasjonsordningene (35 G-ordningen og 65 G-ordningen), dagens rettskildebilde og medisinske spesialisterklærings bevisverdi.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-7

Dato
16.01.2023

Referat fra nemndsmøtet 12. og 13. desember 2022

1 INNLEDNING

- (1) Den 12. og 13. desember 2022 holdt Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret møte i Oslo.
- (2) Den 12. desember var Ombudsnemnda i møte med henholdsvis sjef HR i Forsvarsstaben, Vernepliktsrådet for Tillitsvalgtordningen, samt hovedtillitsvalgte for Sjøforsvaret, og Forsvarets veteraninspektør.
- (3) Den 13. desember var Ombudsnemnda i møte med Forsvarets hovedverneombud samt vedtok aktivitetsplanen for første halvdel av 2023 og behandlet en henvendelse fra Riksrevisjonen om nemndas forståelse av forsvarsombudsloven.
- (4) Forsvarsombud Roald Linaker, nestleder Øyvind Halleraker samt nemndsmedlemmene Kari Lise Holmberg, Gunvor Eldegard, Morten Kolbjørnsen og Rune J. Skjælaaen deltok på møtet. Nemndsmedlem Cecilie Gjennestad meldte forfall.
- (5) Møtet ble ledet av forsvarsombud Roald Linaker.

2 MØTET MED SJEF HR I FORSVARSSTABEN

- (6) Forsvarssjefen skal fremme et nytt fagmilitært råd. Det skal foreligge 31. mai 2023.
- (7) I kjølvannet av iverksatte beredskapsmessige tiltak og faseovergangen har Forsvaret identifisert kritiske vakanser i fredstidsorganisasjonen, og forbereder seg på å fylle disse så snart som mulig. Målet er å besette stillingene innen 1. august 2023.
- (8) NATO bygger tyngre strukturer og etterspør personell til dette. I tillegg til å fylle de kritiske vakansene i nasjonal struktur, må Forsvaret sørge for å bistå med personell med riktig kompetanse til NATO. Per i dag er det nær sagt ingen norske OR-befal i NATO. Det er et potensial Forsvaret vil se nærmere på.

- (9) Fra 2024 og fram mot 2028 er det ifølge Forsvarets forskningsinstitutt en underdekning av befal og offiserer i Norge. Nær sagt samtlige DIF-sjefer i Forsvaret peker på manglende personell og kompetanse som en risiko for måloppnåelse i 2023.
- (10) Om Forsvarets behandling av varslingsaker:
- I tillegg til Forsvarets egen gjennomgang er det gjennomført en ekstern gjennomgang av Forsvarets håndtering av varslingsaker. Rapporten om den eksterne gjennomgangen ble avgitt 18. november 2022.
 - For å følge opp tiltakene som er foreslått på bakgrunn av det samlede evalueringsarbeidet, er det nedsatt en egen arbeidsgruppe i Forsvarsstaben.
 - Arbeidsgruppen skal utføre følgende tiltak:
 - Etableringen av en sentral varslingsenhet i Forsvaret. Den sentrale varslingsenheten skal ha oversikt over enhver pågående enkeltsak. Videre skal enheten bidra til å kategorisere sakene riktig, og den skal stå for fagledelse og støtte ut i organisasjonen.
 - Den sentrale varslingsenheten vil kreve et forbedret teknisk system for varslings sakene.
 - Det skal være én prosedyre for behandling av varslingsaker i Forsvaret.
 - Det skal etableres et system for å heve kompetansen om arbeidsgiverrollen hos ledere i Forsvaret.
 - I sum vil tiltakene styrke Forsvarets evne til å sørge for enhetlig og adekvate reaksjoner, og til å forsikre at ilagte tjenstlige reaksjoner blir hensyntatt i forbindelse med ansettelse og seleksjon.

3 MØTET MED TILLITSVALGTORDNINGEN V/VERNEPLIKTSRÅDET

Dokumentasjon: Agenda for møte mellom Stortingets ombudsmenn for Forsvaret og Vernepliktsrådet (vedlagt)

- (11) Vernepliktsrådet (VPR) informerte Ombudsmennene om at Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) skal evalueres, og at evalueringen skal gjøres av en ekstern utreder. Dette er noe TVO har ønsket seg. Mandat, tidshorisont og utredningsansvarlig er foreløpig uavklart. Forsvarsdepartementet har sagt seg villig til å stå for iverksettingen av prosjektet.
- (12) VPR opplever å bli invitert til å gi innspill til relevante og aktuelle saker. Når det gjelder innspillenes gjennomslagskraft, er inntrykket mer variert. VPRs erfaring er at TVOs innspill i liten grad preger budsjett disponering og politiske prosesser i Forsvaret.

Når VPR måtte oppleve at TVO blir oversett eller overkjørt, ønsker Ombudsnemnda å bli informert om dette.

- (13) TVO ønsker bedre informasjon i det sivile samfunn om førstegangstjenesten.
- (14) TVO er bekymret for hvorvidt det er satt av tilstrekkelige ressurser i Forsvaret til å behandle søknader om sikkerhetsklarering. TVO peker på at Forsvaret i fremtiden vil innkalle flere til førstegangstjeneste. TVOs erfaring er at saksbehandlingstiden varierer stort fra sak til sak. Dette kan medføre utsettelse av tjeneste og andre vanskeligheter for de vernepliktige. TVO er bekymret for at manglende ressurser i særlig grad vil gå ut over sakstyper som normalt krever lang saksbehandlingstid, f.eks. saker der søker har annen etnisk bakgrunn enn norsk.
- (15) TVO ønsker informasjon om hvorvidt det er politisk eller juridisk avklart at hensynet til verning av bygg som benyttes som forlegninger i militære leire og baser, skal gå foran hensynet til personellens velferd og derigjennom beredskapsmessige hensyn.
- (16) Den hovedtillitsvalgte for Sjøforsvaret redegjorde for manglende militærfaglig utdanning, herunder våpentrening, blant soldater i førstegangstjeneste:
 - Deler av kontingent 2022/01, som dimitterte i desember 2022, har ikke hatt militærfaglig utdanning ut over rekruttperioden. Det gjelder soldater som tjenestegjør i basefunksjoner på Haakonvern orlogsstasjon, landbaserte stillinger i Marinen og på KNM Tordenskjold.
 - Hovedtillitsvalgte for Sjøforsvaret forventer det samme for kontingentene som kom inn i april, juli og september 2022.

Ombudsnemnda vil følge opp dette punktet.

4 MØTET MED FORSVARETS VETERANINSPEKTØR

- (17) Forsvarets veteraninspektør ga Ombudsnemnda en generell orientering om Forsvarets veteran tjeneste, og om veteranarbeidet i og utenfor Forsvaret.
- (18) Den 31. januar 2023 skal veteraninspektøren avgi sitt utkast til ny tiltaksplan for veteraner. Tiltaksplanen er en tverrsektoriell plan for oppfølging, ivaretagelse og anerkjennelse av veteraner og deres familier, før, under og etter tjenesten i internasjonale operasjoner.
- (19) Veteraninspektørens utkast til tiltaksplan fremmes for styringsgruppen «IDA», som står for *den interdepartementale arbeidsgruppen*.
- (20) Tiltaksplanen skal være slutført i løpet av første halvår 2023.
- (21) Veteraninspektøren er positiv til å bidra under Ombudsnemndas planlagte seminar om veteranrelaterte problemstillinger i løpet av 2023.

5 MØTET MED FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD («FHVO»)

(22) FHVO har følgende hovedpunkter på sin handlingsplan for de neste to årene:

- Ta vare på folk:
 - De ca. 500 verneombudene i Forsvaret skal følges opp.
 - FHVO har også som oppgave å dra omsorg for de tillitsvalgte i TVO.
 - Alle ansatte og ledere i Forsvaret.
- Problemløsning:
 - Gi råd til Forsvarets ledelse.
 - Bidra til å løse utfordringer, bl.a. når innretningen av forsvarssektoren skaper kompliserte linjer.
- Systemforbedring:
 - Det er en prioritet for FHVO å medvirke til at forsvarssjefen får et tilstrekkelig godt system for «compliance»/internkontroll på plass.

(23) Det er en utfordring for FHVO både å drive fagledelse overfor andre verneombud, herunder å besøke dem og å gi dem konkret oppfølging, og samtidig forholde seg til M&E-tiltak. («M&E» står for *modernisering og effektivisering*.) FHVOs stabskraft består av én person i tillegg til hovedverneombudet selv.

(24) Det er omkring 10 hovedverneombud i Forsvaret som er frikjøpt fra stillinger i Forsvaret for å drive verneombudsarbeid. FHVO tar sikte på å øke antallet samlinger per år, opp fra 3–4 møter. Det er en svært viktig del av FHVOs oppgaver å sørge for koordinering av verneombudsarbeidet.

(25) FHVO deltar i «Team Staten», der hovedverneombudene i store statlige institusjoner kommer sammen og utveksler erfaringer.

(26) FHVO har møte med forsvarssjefen og Forsvarets ledelse kvartalsvis.

(27) Av konkrete problemstillinger FHVO arbeider med for tiden kan nevnes:

- FHVO ønsker fysioterapi i kombinasjon med idrettsfasilitetene i Hæren. FHVO mener dette kunne motvirket og stoppet belastningsskader. I sin rapport om «helse for stridsevne» har Forsvarets sanitet trukket belastningsskader fram som en «versting». Enn så lenge opplever FHVO ikke å få gjennomslag for forslaget.

- Når det gjelder varslingsaker, er det verneombudets rolle å se arbeidsmiljøet under ett. Det innebærer å påse at både varsler og omvarslede blir ivaretatt mens saken undersøkes. FHVO har gitt ut et direktiv til verneombudene i Forsvaret om hvordan man skal følge opp varslingsaker som verneombud. Det er en utfordring at verneombudet ikke nødvendigvis får tilgang til hvem disse personene (varsler og omvarslede) er. FHVO tror at motstanden skyldes kulturutfordringer heller enn juridiske skranker.

6 SAK TIL BEHANDLING: HENVENDELSE FRA RIKSREVISJONEN

Dokumentasjon: Brev fra Riksrevisjonen av 8. desember 2022, «Roller og ansvar», og utkast til svar, ref. 2022/52 (vedlagt, unntatt offentlighet)

(28) Ombudsnemnda behandlet og sluttførte saken.

7 SAK TIL BEHANDLING: OMBUDSNEMNDAS AKTIVITETSPLAN FOR 2023

Dokumentasjon: Utkast til aktivitetsplan (vedlagt, unntatt offentlighet)

(29) Ombudsnemnda behandlet og sluttførte saken.



Vår sakshandsamar
Visekorproal Eirik Sjøhelle Eiksund
eiksund@mil.no, +47 907 47 290, 0510 7244

Vår dato
2023-02-14

Vår referanse
2023/1936/FORSVARET/VPR/ESE

Tidlegare dato

Tidlegare referanse

Til
Stortingets ombodsnemnd for Forsvaret

Kopi til
Forsvarsdepartementet

Tillitsvaltordninga i Forsvaret sine innspel til Dokument 5

1 Innleiing

Tillitsvaltordninga i Forsvaret (TVO) viser til invitasjonen om å sende over innspel til ombodsnemnda si årsmelding til Stortinget, Dokument 5. Vernepliktsrådet (VPR) sender med dette over soldatane sine innspel på vegner av TVO.

2 Bakgrunn

2.1 TVOs bakgrunn og oppretting

TVO blei oppretta i 1972 som ei samarbeidsordning mellom dei vernepliktige soldatane inne til førstegongsteneste og Forsvarets militære og politiske leiing. Formålet med ordninga er å ivareta dei vernepliktige sine interesser og vere eit talerør opp mot leiinga. TVO er oppteken av at den enkelte soldat trivst i tenesta, opplever eit godt og kollegialt miljø og får god oppfølging av næraste befal. TVO representerer soldaten på alle nivå i Forsvaret. Totalt er det om lag 500 som innehar vervet som tillitsvald.

TVO blei formelt oppretta av Stortinget for å ivareta interessene til soldatane i Forsvaret, og for å representere soldatane overfor militær og politisk leiing. Dei landstillitsvalde har derfor faste møte med både forsvarssjefen og forsvarsministeren. TVO har i tillegg jamn kontakt med Stortingets ombodsnemnd for Forsvaret, og får høve til å kome med innspel til nemndas årsmelding til Stortinget, Dokument 5.

2.2 TVOs innspel

TVO sine innspel til Dokument 5 baserer seg på tilbakemeldingar og observasjonar frå dei tillitsvalde, samt vedteken politikk gjennom TVOs utval på alle nivå i Forsvaret. TVOs overordna soldatpolitikk blir samla i Vernepliktsprogrammet som blir vedteken av TVOs øvste organ, Landskonferansen, for ein periode på to år av gongen.

I dette innspelet ønsker TVO å særleg trekke fram tre viktige moment:

1. Verkelegheitsskildringa frå dei vernepliktige
2. Soldatutdanning og tryggleik i stilling
3. Psykisk helse og sjølvmoedsførebygging

3 Vurdering

3.1 Verkelegheitsskiildring frå dei vernepliktige

TVO opplever at fleire avgjersler som omhandlar forhold knytt til førstegongstenestegjerande blir vedtekne utan tilstrekkeleg forståing for korleis desse avgjerslene treff soldatane og den praktiske gjennomføringa av verneplikten. Innsparing og omstillingar i Forsvaret krev politiske avgjersler og prioritering om bruk av midlar. Ofte har slike avgjersler enda opp med å påverke vilkåra til dei vernepliktige negativt, i strid med uttalte politiske målsetningar. For å sikre at behova til dei som blir kalla inn til førstegongsteneste blir prioritert i fordelinga av midlar er det nødvendig at soldatane si stemme blir høyrte. TVO meiner Stortinget i større grad må inkludere representantar frå dei vernepliktige under avgjersler som påverkar soldatane.

Eksempelvis ber butilhøva som soldatane lever under, preg store vedlikehaldsetterslep. I fleire tilfelle har den dårlege standarden på bygga påført soldatane helseplagar. Utfordringar som mugg, sopp og dårleg ventilasjon er døme på avvik som mange av våre soldatar blir utsette for kvar dag. Per i dag er det også dårleg kapasitet og betydelig plassmangel. Etterslepet har stor påverknad på soldatane si teneste, og er ei sak TVO i fleire år har løfta fram til både Forsvarsleiinga, politisk leiing i Forsvarsdepartementet og ombodsnemnda. Likevel opplever soldatane at slike problem ofte blir nedprioriterte til fordel for andre investeringar. TVO meiner politikarane må ta standpunkt til om desse investeringane er viktigare enn soldatane si helse.

Eit anna døme på dette er prioriteringar av midlar på kostnad av ivaretaking av personellet. Både den daglege drifta og den operative evna i Forsvaret er avhengig av tilsette og vernepliktige som fungerer i tenesta og utfører sine oppgåver. TVO opplever på si side lite samsvar mellom personellets betydning og ressursane som blir sett av til menneskeleg ivaretaking. Prioritering av midlar til kjøp av profilert materiell som kampfly, stridsvogner og andre våpensystem har i lang tid skjedd på kostnad av ivaretaking av soldatane. HR-transformasjonen (2016) og Modernisering og effektivisering av HR (2022) er døme på omstillingar som har ført til nedskjeringar og reduksjon av støtteelement og administrativ verksemd knytt til utdanning, oppfølging og ivaretaking av soldatane. God soldativaretaking krev ressursar, personell og kompetanse. TVO meiner Stortinget og regjeringa må inkludere meiningane til dei vernepliktige i større grad, slik at avgjersler knytt til ivaretakinga og utvikling samsvarer med det faktiske behovet i organisasjonen.

3.2 Soldatutdanning og tryggleik i stilling

TVO opplever store variasjonar knytt til utdanninga soldatane får medan dei er inne til førstegongsteneste. Dette inneber fag innan militær profesjon, generell soldatutdanning og fagspesifikk utdanning ved gitt funksjon. TVO erfarer at enkelte soldatar ikkje får meir utdanning enn det som blir gitt i Forsvarets felles rekruttutdanning (FRU), noko som igjen går utover trivsel, tenestekvardag og tryggleiken til soldatane i eiga stilling. TVO meiner soldatutdanninga må bli utforma slik at soldatane er trygge på seg sjølv og sine medsoldatar til kvar ei tid.

Utdanningsprogrammet Forsvarets felles rekruttutdanning (FRU) er konstruert for at alle soldatar på tvers av våpengrein skal ha lik utdanning. Det er ei føresetnad at alle rekruttskulane har nok tilsette med kompetanse til å drive utdanning. TVO er svært bekymra over talet på tilsette til å drive utdanning av soldatar. Eit døme på dette kan vere rekruttskulen for Sjø- og Luftforsvaret ved KNM Harald Haarfagre der tal på tilsette ikkje samsvarer med talet på soldatar. Resultatet av dette er mindre tid til fagspesifikk utdanning

som sanitetstrening og våpenhandtering, som til gjengjeld går utover tryggleikskjensla til soldatane. TVO opplever også at fokuset på soldatutdanninga blir mindre i etterkant av gjennomført FRU. Det er fleire stader der soldatar ikkje rører primærvåpenet sitt mellom rekruttperioden og dimisjon, - om dei i det heile har fått utlevert eige våpen. Verneplikta forpliktar Forsvaret til å gje soldatane utdanning i relevante soldatferdigheiter som er god nok i form av kvantitet og kvalitet gjennom hele tenesta, uavhengig av kva primærstilling soldaten innehar.

Like viktig er det soldatane inne til førstegongsteneste er bevisste kva det faktisk inneber å vere vernepliktig, også utanfor fredstid. TVO opplever at det blir gitt ei dårlegare innføring i faga som omhandlar militær profesjon, Jus og militærmakt (JMA) og Etikk og militærmakt (EMA) enn tidlegare. Mange soldatar gir sterke og konkrete tilbakemeldingar på at dei ikkje er kjende med kva krigens folkerett er, samtidig som fleire ikkje er klare over kva ansvar dei har som soldat i Forsvaret. Soldatar inne til førstegongsteneste må kunne ta i bruk krigens folkerett og vere bevisste eigne haldningar til bruk av militær makt. TVO ser nødvendigeita av å sikre meir utdanning innan JMA og EMA. Dette står fram som særleg relevant og viktig med omsyn til dagens sikkerheitspolitiske situasjon.

3.3 Psykisk helse og sjølvmoordsførebygging

TVO opplever at opplæringa om psykisk helse i førstegongstenesta ikkje er tilstrekkeleg, samtidig som behovet for auka kompetanse om psykisk helse og sjølvmoordsførebygging aukar. Kwart år blir ei stor mengde soldatar dimittert på bakgrunn av psykisk helse. Fleire soldatar opplever at vegen frå å snakke om at ein slit til å bli dimittert er kort. Dette fører til at soldatar unngår å oppsøke hjelp hos til dømes psykolog, sosialteneste eller tros- og livssynskorps. TVO meiner openheit om eiga psykisk helse er ein føresetnad for god soldativaretaking. Forsvaret må jobbe aktivt og førebyggjande, og skape større rom for å snakke meir ope om psykisk helse.

For å best mogleg kunne ivareta soldatane som er inne til teneste, treng Forsvaret auka kunnskap om psykisk helse. Dagens samfunn er meir medvite og oppteke av viktigeita av den enkelte må kunne ivareta eiga og andre si psykiske helse. Forsvaret må tilpasse seg denne utviklinga og sette av tid i tenesta til å lære om korleis psykisk helse påverkar yteevna og dermed den operative evna til soldatane. Soldataksjonen 2021 «Vi kjemper våre kamper sammen» sette psykisk helse på dagsorden i heile Forsvaret. TVO meiner Forsvaret må halde fram med å sette soldatane si psykiske helse på agendaen, både i og utanom den aktive tenesta.

Under International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) i oktober 2022 blei retten til ivaretaking av personellens fysiske og psykiske helse løfta som eit av fleire tema. Fokuset på sjølvmoordsførebygging stakk seg ut som svært treffande og viktig for soldatane i det norske Forsvaret, noko TVO tok med seg vidare i eige arbeid i etterkant av konferansen. Under TVOs landsstyremøte i desember 2022 blei det vedteke TVO krev at alle soldatar inne til førstegongsteneste skal få eit sjølvmoordsførebyggjande kurs. TVO meiner dette vil heve kompetansane kring temaet i Forsvaret, samt bidra til at soldatar med sjølvmoordstankar kan bli sett tidlegare og får den hjelpa dei treng. Auka kompetanse blant dei vernepliktige vil også gjere førstegongstenestegjerande til ein ressurs for resten av samfunnet og vil bidra til å heve kompetansen i befolkninga generelt.

Error! Reference source not found.

4 av 4

4 Avslutning

TVO gjev med dette sine innspel til ombodsnemnda si årsmelding for 2022 til Stortinget, på vegner av noverande og framtidige soldatar inne til førstegongsteneste.

Beste helsing

Ole Magnus Totland

Underdirektør

Sjef Tillitsvaltordninga i Forsvaret

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikkje handskriven signatur.

International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces



Rights and duties of armed forces
personnel in peacetime and wartime:
between policy and practice

Programme

2–4 October 2022

Oslo, Norway

SUNDAY, 2 OCTOBER 2022



All day	Arrival of participants
18:00	Delegates meet, Hotel Grand lobby
18:30 – 21:00	Aperitif and Welcome Dinner
MONDAY, 3 OCTOBER 2022	
09:00 – 09:45	Conference opening
09:45 – 10:15	Group photo
10:15 – 10:45	Coffee break and media opportunities
10:45 – 11:45	SESSION 1: Rights and duties of armed forces personnel in wartime – obeying orders
11:45 – 12:45	Special Session: International cooperation among ombuds institutions
12:45 – 13:45	Lunch
13:45 – 15:15	SESSION 2: Rights and duties of armed forces personnel in peacetime – the case of supporting law enforcement
15:15 – 15:45	Coffee Break
15:45 – 17:00	SESSION 3: Gender equality in the armed forces
17:00 – 17:45	Free time
17:45	Delegates meet, Hotel Grand lobby
18:15 – 20:00	Reception at the Oslo City Hall
TUESDAY, 4 OCTOBER 2022	
09:00 – 10:00	Special Session: The war in Ukraine and the role of the Parliamentary Commissioner for Human Rights
10:00 – 10:30	Coffee Break
10:30 – 12:00	SESSION 4: Post-deployment and the right to health of armed forces personnel
12:00 – 13:30	Lunch
13:30 – 15:00	SESSION 5: SDG16 (peaceful, inclusive and just societies) – the role of ombuds institutions
15:00 – 15:45	Adoption of the Conference Statement
15:45 – 16:00	Announcement of the 15th ICOAF in Vienna, Austria in 2023
16:00 – 16:15	Closing remarks

Note: all times shown in Central European Time (CET)



ABOUT THE CO-HOSTS

DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance is dedicated to improving the security of states and their people within a framework of democratic governance, the rule of law, respect for human rights, and gender equality. Since its founding in 2000, the organization has contributed to making peace and development more sustainable by assisting partner states, and international actors supporting these states, to improve the governance of their security sector through inclusive and participatory reforms. DCAF creates innovative knowledge products, promotes norms and good practices, provides legal and policy advice, and supports capacity-building of both state and non-state security sector stakeholders.

The overarching aim of the DCAF ombuds programme is to promote the important role played by ombuds institutions vis-à-vis armed forces and international actors, and to work directly with and encourage cooperation between ombuds institutions to enhance their effectiveness and capacity.

The co-host of 14ICOAF is the **Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces**. The Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces was established in 1952 as the first of its kind in the world. The Ombud's Committee promotes and protects the rights and interests of persons who have a duty of national service under the Norwegian Defence Act, and persons who have served in international operations. It monitors and reports on the working conditions of armed forces personnel and is mandated to carry out independent investigations and address issues affecting the interests of personnel.

59

COOPERATION PARTNERS

This conference has been made possible thanks to the close cooperation and generous support of the Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces, which is the primary host and sponsor of the event, as well as the Konrad Adenauer Foundation. The organisers also acknowledge the financial contribution of the Austrian Parliamentary Commission for the Federal Armed Forces.



Office of the
Norwegian
Parliamentary
Ombudsman for the
Armed Forces



Konrad Adenauer Foundation



Parlament
Österreich

Parlamentarische
Bundesheerkommission

Austrian Parliamentary
Commission for the
Federal Armed Forces

Rights and duties of armed forces personnel in peacetime and wartime: between policy and practice

INTRODUCTION

The world's first ever ombuds institution emerged in response to armed conflict. In 1709, after his defeat by Russian Emperor Peter the Great in the Battle of Poltava, Swedish King Charles XII took refuge near Bender, in present-day Moldova, at the invitation of Ottoman rulers who also viewed the Russian Emperor as an enemy. During the almost decade-long exile of Charles, Sweden was in crisis, suffering from poverty, plagues, depleted resources, the dangers of ongoing war, and widespread corruption. Charles was aware that Sweden was in dire straits and, guided by a coterie of advisors, initiated a series of policy and administrative reforms that, among other things, resulted in the creation of a new institution – the King's Ombudsman.

Though this first ombuds institution may never have emerged were it not for war, neither this proto-ombuds institution nor its contemporary offshoots were or are meant to be war actors. Conversely, ombuds institutions are built for peace. They serve to protect the individual rights of armed forces personnel and improve governance of the defence sector. Still, ombuds institutions can certainly contribute to the operational effectiveness of armed forces (as attested at 13ICOAF in 2021), and can also ensure that principles of legality and accountability, as well as ethics, are fully respected before, during, and after armed conflict.

Global developments since last year's 13ICOAF once again demand that the ombuds community continues unpacking their complex role in both peacetime and wartime.

At that conference, participants discussed the challenges facing ombuds inquiry teams in gathering evidence, and the methodology used to investigate allegations, of war crimes committed in Afghanistan. The armed conflict in Ukraine has re-actualized this topic, as early independent expert reports (such as [one commissioned by the OSCE](#)) have concluded that violations of both International Humanitarian Law (IHL) and International Human Rights Law (IHRL) have occurred in Ukraine. To that end, it is vital to examine how ombuds institutions can contribute to the respect of IHL and IHRL during armed conflict.

Thus, this year's conference, 14ICOAF, explores the role of ombuds institutions before and during armed conflict, by focusing on the duty to obey orders (as well as the duty to disobey illegal orders). Recognizing the comprehensive role of contemporary armed forces, which is captured by the three missions' model, 14ICOAF will move beyond discussing only the so-called first mission (defence of the state against external military threats) by also addressing the other two – peacekeeping and assisting civilian authorities to fight hybrid threats. These two missions are approached through a lens specific to the needs and priorities of ombuds institutions. Peacekeeping, for example, is considered from the perspective of female armed forces personnel, looking at their experience in peacekeeping and how it has impacted their career paths. And, while the third mission was analysed in the context of COVID-19 at last year's conference, the focus of 14ICOAF will be on the role of armed forces in supporting law

enforcement. Finally, as any deployment (external or internal), especially in a combat operation, can have significant consequences on the health of soldiers, special attention is dedicated to this issue at 14ICOAF as well. It is important for the ombuds community to understand the complex nature of the right to health and the diversity of comparative legislation regulating different aspects of compensation for injuries incurred during deployment.

OBJECTIVES AND METHODOLOGY

This conference hopes to draw upon lessons learned from previous ICOAFs and continue fostering a dynamic and participatory environment conducive to generating new ideas and insights.

After two years of operating in a virtual environment due to the COVID-19 pandemic, this year, ICAOF returns to its traditional in-person format.

The objective of 14ICOAF is for ombuds institutions to share and exchange knowledge with peer organizations regarding the ways they can contribute to protecting the rights of armed forces personnel during both wartime and peacetime. Participants will explore this broad topic through a carefully designed series of sessions, each meant to illuminate specific questions or rights – such as obeying orders during armed conflict, contemporary gender issues, or the right of armed forces personnel to health. Good practices shared during the conference will be compiled and endorsed by participants in a non-binding Conference Statement.

The conference starts with a keynote address in Session 1 that will highlight the rights and duties of armed forces personnel in wartime. Session 2 will feature a discussion of the role of armed forces in supporting law enforcement. Session 3 will guide participants in exploring current roles, legal frameworks, and practices relating to women in the armed forces and identifying key issues and challenges, especially related to the career paths of women and their roles in peacekeeping. Session 4 will concentrate on the role of ombuds institutions in protecting the right to (physical and mental) health of armed forces personnel after deployment. Finally, Session 5 will compare notes on the role of ombuds institutions in achieving the Sustainable Development Goals, with a focus on SDG-16, related to peaceful, inclusive and just societies.

Conference participants possess vast experience handling and responding to different types of complaints related to the armed forces. They are expected and encouraged to share these experiences – both in terms of positive practices and gaps in capacity – to draw out good practices and areas of need that may prove useful to their peers.

Participation is by invitation only. Registration is required. However, on Monday morning, the conference will be public and open to the press, including Session 1. Unless otherwise noted, the conference will apply Chatham House Rules.



**International Conference
of Ombuds Institutions
for the Armed Forces**



SUNDAY, 2 OCTOBER 2022

Welcoming Dinner

18:30 - 21:00

The traditional Welcoming Dinner of the International Conference of Ombuds institutions for the Armed Forces will be held at the at the Oslo Military Society, Myntgata 3 Oslo 0151. Please gather in the lobby of the hotel at 18:00.



MONDAY, 3 OCTOBER 2022

Conference opening

09:00 – 09:45

SPEAKERS:

Mr. Roald Linaker, Armed Forces Ombud, The Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces, Norway

H.E. Bjørn Arild Gram, Minister of Defence, Norway

Dr. Hans Born, Assistant Director, Head of Policy and Research Department, DCAF - Geneva Centre for Security Sector Governance

Group photo

09:45 – 10:15

Coffee break and media opportunities

10:15 – 10:45

SESSION 1

Rights and duties of armed forces personnel in wartime – obeying orders

10:45 – 11:15

KEYNOTE ADDRESS: Mr. Arne Willy Dahl, Judge Advocate General (retired)

Introduced by Dr. Luka Glušac, Assistant Director and Research Fellow, Institute for Philosophy and Social Theory, University of Belgrade and DCAF Expert

In war, the primary duty of armed forces is to accomplish the mission, including by obeying given orders. However, service members also have a duty to abide with international laws and the customs of war, i.e., the Law of Armed Conflict (also known as International Humanitarian Law, or IHL). If given orders are at odds with the Law of Armed Conflict, service members are caught in a dilemma: to follow orders and risk prosecution before a national court or international tribunal, or to disobey orders and risk prosecution before a military court (or equivalent authority).

This session explores the nexus between courts and ombuds institutions in the context of armed conflict. The starting argument is that courts have the primary role to play after armed conflict in determining the legality of actions taken during that conflict. Yet, ombuds institutions have a vital role to play both before and during armed conflict, depending on their individual mandates and functions. Here, the mandate of ombuds institutions to investigate is particularly important. In-depth training on IHL therefore contributes to better protection for armed forces personnel during armed conflict, but

also of civilians. Ideally, such trainings discuss (international) human rights law and its connection with IHL, facilitating a comprehensive understanding of applicable law, as well as proper grievance and reporting procedures in both wartime and peacetime.

Guiding questions

- Does national law in your country permit the defence that an order was not lawful, thus the service member was not obliged to obey? What is reflected in national case-law regarding the defence that superior orders were obeyed?
- Does your office share or have overlapping jurisdiction with any court (military or civilian)? Is your office authorized to handle cases that are simultaneously being considered by the courts?
- If an enemy soldier is taken prisoner and accused of a war crime, will s/he be treated as a soldier of the same nationality would be treated in court, in a similar situation? What is the applicable law on foreign fighters who participate in armed conflict, both in terms of their country of origin and the country where the conflict takes place? Does the status of a foreign fighter (e.g., military volunteer vs. mercenary) affect their legal classification?
- What is the role of ombuds institutions in ensuring that armed forces personnel are fully aware of applicable law and their rights and duties before and during armed conflict?

Q&A DISCUSSION

11:15 – 11:45

SPECIAL SESSION

International cooperation among ombuds institutions – implementing the 2021 Resolution on the intensified international partnership of ombuds institutions for the armed forces

11:45 – 12:45

MODERATOR: Mr. Roald Linaker, Armed Forces Ombud, The Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces

SPEAKERS: Mr. Reinier van Zutphen, National Ombudsman, The Netherlands

Dr. Eva Hoegl, Parliamentary Commissioner for the Armed Forces, Germany

Lt Gen (Ret) Vusumuzi Masondo, Military Ombud, South Africa

The ICOAF participants have recognized the need to enhance cooperation among ombuds institutions in international missions. This aim was imbued with strong impetus in 2021 through a [Resolution](#) on the intensified international partnership of ombuds

institutions for the armed forces and the [2022 Action Plan](#) on implementation of that Resolution. The Resolution is open to any ombuds institutions wishing to join their peers in making grievance mechanisms for international missions more structured, transparent, and accessible.

This session presents practical examples of such intensified cooperation among ombuds institutions and discusses the potential of future joint endeavours.

Lunch

12:45 – 13:45

SESSION 2

Rights and duties of armed forces personnel in peacetime – supporting civilian authorities

Panel format

13 :45 – 15:15

MODERATOR : Mr. Mamadou Chérif Thiam, Directeur, Médiature de la République du Sénégal, Sénégal

SPEAKERS: Mr. James Gaynor, Inspector-General of the Australian Defence Force, Australia

Hon. Florence Kajuju, Chairperson, Commission on administrative Justice, Kenya

Mr. Friedrich Ofenauer, MP, Executive Chairman of the Austrian Parliamentary Commission for the Federal Armed Forces, Austria

Since the emergence of COVID-19, armed forces have been deployed worldwide to assist civilian authorities in fighting the pandemic. Beyond this deployment in response to an extraordinary global health crisis, armed forces in many countries are also used to support civilian authorities for other purposes, such as assisting traditional law enforcement agencies in suppressing unconventional security threats, fighting natural disasters (such as extreme weather conditions) or supporting democratic processes (such as elections). This session discusses various approaches to the use of armed forces domestically. Here, the critical question is whether and under what circumstances armed forces personnel should be deployed.

If assistance to civilian authorities is permitted, some issues must be clarified. For instance, under whose command are such operations performed – a civilian (elected) authority, the chief of police, or a military commander? In the case of supporting law enforcement, what are the rules of engagement – law enforcement doctrine (minimum use of force and deadly force in self-defence only) or ordinary battle doctrine (on which soldiers have been trained)?



Such engagement by armed forces within state borders raises a number of questions relevant to ombuds institutions. Hence, this session focuses on the use of armed forces domestically from a comparative perspective, with the aim to better understand the role of ombuds institutions in such contexts.

Guiding questions

- Have the armed forces recently been deployed within the country to assist civilian authorities (beyond COVID-19)? If yes, how is such a deployment regulated and overseen?
- Have the armed forces been well trained and equipped for such tasks?
- Has your office received any complaints related to cases in which armed forces have been deployed within state borders?
- What effect has this engagement had on the public image of the armed forces?

Coffee Break

15:15 – 15:45

SESSION 3

Gender equality in the armed forces

Panel format

15:45 – 16:30

MODERATOR: Mr. Robert Laimer, MP, Chairman of the Parliamentary Commission for the Federal Armed Forces, Austria

SPEAKER: Lena Kvarving, LtCol/PhD, Nordic Center for Gender in Military Operations, Stockholm, Sweden

Daniël Prins, Director, Security Sector Reform Unit, Office of Rule of Law and Security Institutions, Department of Peace Operations, United Nations

This session explores current roles, legal frameworks, and practices relating to women in the armed forces and seeks to identify key issues and challenges. It approaches these topics through two lenses: (1) women's career paths in armed forces; and (2) women in peacekeeping. Firstly, it looks at what is and what should be the role of ombuds institutions in protecting and promoting the human rights of women serving in armed forces? Ombuds institutions are invited to share their national experiences, as well as their own practice in dealing with complaints from female soldiers. Secondly, it notes that the growing participation of women has positively impacted peacekeeping environments, making operations more effective overall, supporting the role of women in building peace, and better protecting women's rights. The session focuses on the role of ombuds institutions in supporting gender equality in peacekeeping and ensuring that women soldiers have the same opportunities as men to contribute to peacekeeping.



Guiding questions

- What are the main challenges for women in reaching higher officer ranks? Is there a discrepancy between the law and practice?
- To what extent do women avoid coming forward to submit a complaint, even when clear grounds for a complaint exist? If underreporting is a fact, what are the reasons behind it and how could ombuds institutions address the issue?
- What role do you see for ombuds institutions in promoting gender equality within the armed forces?
- Through the lens of ombuds institutions, what is the current situation for women in military operations abroad, as far as their experiences and the roles they play, including in frontline and combat operations? What is your national experience? Has your office received any complaints from women deployed abroad?

Q&A DISCUSSION

16:30 – 17:00

Free time

17:00 – 17:45

Departure from the hotel lobby for the Oslo City Hall

17:45

Reception at the Oslo City Hall

18:15 – 20:00

The City of Oslo will host a reception at the Oslo City Hall (Rådhusplassen 1, 0037 Oslo, Norway). Drinks and finger foods will be served.

Departure to Grand Hotel

20:00



TUESDAY, 4 OCTOBER 2022

SPECIAL SESSION

The war in Ukraine and the role of the Parliamentary Commissioner for Human Rights

09:00 – 09:30

SPEAKER

Mr. Oleksandr Kononenko, Representative of the Commissioner for the Observance of Human Rights in the System of Bodies of the Security, Defense Sector and Procedural Rights, Parliamentary Commissioner for Human Rights, Ukraine

Introduced by Mr. Roald Linaker, Armed Forces Ombud, The Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces

Q&A DISCUSSION

09:30 – 10:00

Coffee Break

10:00 – 10:30

SESSION 4

Post-deployment and the right to health of armed forces personnel

Panel format

10:30 – 11:00

CHAIR:

Ms. Mariette Hughes, Service Complaints Ombudsman for the Armed Forces, United Kingdom

SPEAKERS:

Mr. Emmanuel Jacob, President, EUROMIL

Mr. Gregory Lick, National Defence and Canadian Armed Forces Ombudsman, Canada

This session highlights the role of ombuds institutions in protecting the right to health of armed forces personnel following their deployment and addresses this issue from two perspectives: (1) physical health, including combat-related disability; and (2) mental health, including depression and post-traumatic stress disorder. Ombuds institutions have demonstrated a recurring interest in supporting armed forces personnel by working to ensure that a safety net is in place for injured soldiers and is efficient. To that end, this session will focus on the potential for ombuds institutions to contribute more actively to the efforts of armed forces to provide optimal support to soldiers with post-deployment physical and mental health challenges.



Guiding questions

- Would you assess that your country has a well-designed regulatory framework to support soldiers returning from deployment with physical or mental health issues? Are the systems in place to follow their long-term recovery, particularly if they remain active service members?
- What types of complaints has your office received related to injuries incurred during deployment, and what was their nature?
- Has your office been involved in any public campaign or other type of widespread initiative designed to enhance support to injured service members or mental health support to armed forces personnel?

Q&A DISCUSSION

11:00 – 12:00

Lunch

12:00 – 13:30

SESSION 5

SDG16 (peaceful, inclusive and just societies) – the role of ombuds institutions

Panel format

13:30 – 15:00

MODERATOR: Mr. Richard Steyne, Programme Manager, Policy and Research Division, DCAF

SPEAKERS: Dr. Luka Glušac, Assistant Director and Research Fellow, Institute for Philosophy and Social Theory, University of Belgrade and DCAF expert

Ms. Nino Lomjaria, Public Defender, Georgia

Ms. Catalina Crespo, Defensora de los Habitantes, Costa Rica

The 2030 Agenda for Sustainable Development, complemented by 17 Sustainable Development Goals (SDGs), provides a systematic blueprint to harmonize global policy around economic growth, social inclusion, and environmental protection. The 2030 Agenda recognizes security as an enabler of and precondition for development, particularly with SDG16 – meant to promote peaceful, just, and inclusive societies. Among others, an aim of SDG16 is to “develop effective, accountable and transparent institutions at all levels” and “ensure responsive, inclusive, participatory and representative decision-making.”

By stressing the need for strong, transparent, and accountable institutions that are built on respect for human rights, effective rule of law, and good governance, SDG16

invariably overlaps with the mandates of ombuds institutions. This session reflects on the role of ombuds institutions in achieving the SDGs, especially SDG16.

Guiding questions

- Why is it important for ombuds institutions to link their work with the 2030 Agenda on Sustainable Development and SDG16?
- What does your office currently do to contribute to realizing SDG16?
- What are some challenges you face in contributing to or aligning your work with SDG16?
- What does your office hope to achieve in the future related to the 2030 Agenda and SDG16?

CONFERENCE CLOSING

Adoption of Conference Statement

15:00 – 15:45

Before closing the conference, participants will discuss and adopt a Conference Statement.

CHAIR: Dr. Hans Born, Assistant Director and Head of the Policy and Research Department, DCAF

Announcement of the 15th ICOAF, Vienna, 18-20 June 2023

15:45 – 16:00

SPEAKERS:

Mr. Friedrich Ofenauer, MP, Executive Chairman of the Parliamentary Commission for the Federal Armed Forces, Austria

Closing remarks

16:00 – 16:15

SPEAKERS:

Mr. Roald Linaker, Armed Forces Ombud, The Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces, Norway

Dr. Hans Born, Assistant Director and Head of the Policy and Research Department, DCAF

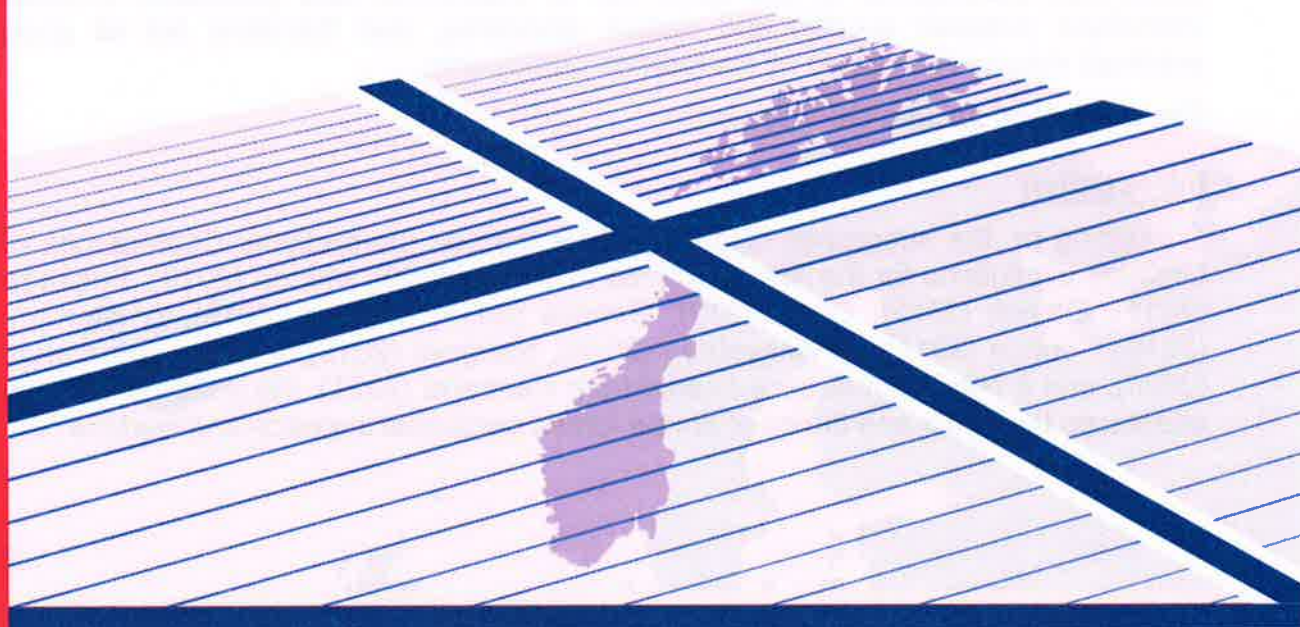
Departure of participants

16:15

International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces



Conference Statement FINAL



14th International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces

02-04 October 2022, Oslo, Norway

Conference Statement

As the International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) enters its fourteenth year, the conference continues to promote the exchange of experiences and good practices, as well as foster increased cooperation among ombuds institutions.

Jointly hosted by the Parliamentary Ombud's Committee for the Norwegian Armed Forces and DCAF – the Geneva Centre for Security Sector Governance, the 14th ICOAF took place in Oslo from 02-04 October 2022.

As was the case in previous years, the conference reached out to representatives of ombuds institutions for the armed forces from nearly 50 countries. Throughout the conference, ICOAF was able to further consolidate and strengthen its role as a platform to promote democratic oversight of the armed forces and prevent maladministration and human rights abuses.

This conference statement serves as a compilation of good practices and key reflections discussed during the conference and does not serve as an obligation for conference participants to act upon nor to implement said practices. Ombuds institutions possess specific and unique mandates, and therefore not all good practices may be relevant to all conference participants.

The Conferees declare the following:

Introduction

1. Building on the successes of the previous thirteen International Conferences of Ombuds Institutions for the Armed Forces in Berlin (2009), Vienna (2010), Belgrade (2011), Ottawa (2012), Oslo (2013), Geneva (2014), Prague (2015), Amsterdam (2016), London (2017), Johannesburg (2018), Sarajevo (2019), a virtual conference (2020), and a hybrid conference hosted from Canberra (2021), the 2022 conference addresses the rights and duties of armed forces personnel in peace and wartime.



2. We recognise that ICOAF has established itself as an important international forum to promote and strengthen democratic oversight of the armed forces, with participants sharing common aspirations towards preventing maladministration and human rights abuses.

3. Recognising that each national context is unique, we underline the importance of ongoing international dialogue among ombuds institutions to promote and protect human rights and fundamental freedoms within and by the armed forces.

Rights and duties of armed forces personnel in wartime – obeying orders

4. While acknowledging that obeying orders is a necessary precondition for the effectiveness and efficiency of the armed forces more generally, participants reiterated that service members also have a duty to abide with international laws and the customs of war, that is, international humanitarian law (IHL).

5. Participants underlined that operational effectiveness is not achieved at all costs; it has its boundaries. It is closely connected with and limited by the principles of legality and accountability, as well as ethical concerns. To that end, participants underlined the importance of having a clear and well-regulated procedure for service members to follow should they be subject to orders which may constitute a violation of IHL or other applicable legislation.

6. Given the potential of overlapping jurisdiction, participants highlighted the need to clearly differentiate the mandates and powers of ombuds institutions and the courts be they military or civilian, particularly in cases that are simultaneously being processed by both institutions.

7. Participants agreed on the important role ombuds institutions should play in ensuring that armed forces personnel are fully aware of applicable laws and their rights and duties before and during armed conflict. Ombuds institutions could contribute to this goal by actively participating in trainings for armed forces personnel, which should include in-depth coverage of international human rights law and its connection with IHL, as well as grievance and reporting procedures in both war and peacetime.

Rights and duties of armed forces personnel in peacetime – the case of supporting law enforcement

8. Participants noted that armed forces have been deployed worldwide to assist civilian authorities for various purposes, including fighting the COVID-19 pandemic, assisting traditional law enforcement agencies in suppressing unconventional security threats, fighting natural disasters (such as extreme weather conditions), and supporting democratic processes (such as elections) within a well-defined legal framework, as well as with respect for human rights. While welcoming the evolving roles for the armed forces, participants agreed that the deployment of armed forces to assist civilian authorities also brings up a number of important questions, such as under whose command joint operations are performed and what rules of engagement are applied.

9. Considering the role of armed forces in supporting law enforcement, participants underlined the importance of armed forces being properly trained and equipped for such tasks, especially as these tasks expose them to much closer interactions with citizens than usually.

Gender equality in the armed forces

10. Participants agreed that the role of women in the armed forces is crucial to ensure equality before the law as well as for the recognition that women and men both share unique capacities to contribute positively to security and to fulfil the various roles required within modern armed forces.

11. Participants noted that in all fields of peacekeeping, women peacekeepers have made operations more effective overall, proving they can perform the same roles, to the same standards, and under the same difficult conditions, as their male counterparts. Participants welcomed the increase of the percentage of women deployed as uniformed personnel in United Nations peace operations, as a testament of their positive impact on peacekeeping environments.

12. As servicewomen are still frequently exposed to discriminatory policies and practices, participants underlined that ombuds Institutions play an important role in protecting and promoting the human rights of servicewomen, including by making sure that they are granted equal opportunities to reach the highest ranks within the military.

13. Whilst recognizing improvements made, participants observed that underreporting is still a widespread phenomenon, particularly regarding the readiness of servicewomen to come forward and submit a formal complaint to ombuds institutions, even when clear grounds for a complaint exist.

14. Good practices related to the role of ombuds Institutions in receiving and investigating complaints concerning gender include the following:

- a. to adopt a gender focus in annual reports of the ombuds institution;
- b. to counter underreporting, by being more receptive, accessible and visible to servicewomen, both deployed domestically and abroad;
- c. to evaluate whether women face obstacles in submitting complaints, particularly those deployed abroad;
- d. to review the legal framework pertaining to the role of women in the armed forces;
- e. to assure that men and women are equally represented in promotion campaigns of the armed forces;
- f. to monitor whether the armed forces facilitate a work/life balance for armed forces personnel with family and care-giving responsibilities;



- g. to monitor long term trends in gender related complaints, especially those coming from servicewomen deployed abroad;
- h. to conduct thematic or own-motion investigations into gender issues, in particular with regards to indirect or 'invisible' discrimination;
- i. to maintain working relations with military associations and civil society organisations.

Post-deployment and the right to health of armed forces personnel

15. Participants underlined the potential of ombuds institutions to contribute more actively to the efforts of the armed forces to provide optimal support to soldiers with post-deployment physical and mental health challenges.

16. Having a well-designed regulatory framework is a precondition for the effective support to service members returning from deployment with physical and/or psychological injuries. Participants agreed that ombuds institutions play an important role in making sure that post-deployment schemes enable long-term recovery, particularly for those who remain active service members.

17. Participants observed that post-traumatic stress disorder (PTSD), depression and other mental health issues remain a salient feature of modern military service, particularly upon the return from combat operations.

18. Participants underlined that ombuds institutions should consider taking part in public campaigns or other types of widespread initiatives to enhance medical support to armed forces personnel.

19. Participants greatly appreciated the opportunity to discuss mental health and suicide among armed forces personnel, contributing to broader efforts of destigmatizing these topics and furthering a cultural change towards prevention of mental health problems and suicide. ICOAF participants aim to share best practices on systemic investigations and measures to address physical and mental health challenges, and calls for DCAF to play a facilitating and coordinating role.

SDG16 (peaceful, inclusive and just societies) – the role of ombuds institutions

20. Participants noted that ombuds institutions can play an important role in contributing to and enhancing alignment with the Sustainable Development Goals, particularly SDG-16 related to peaceful, inclusive and just societies.

21. Participants highlighted that the SDG implementation and the VNR (Voluntary National Reviews) reporting mechanism provide a great opportunity to advocate for the inclusion of more human rights-based indicators in national SDG strategies.

22. Participants noted the good practice by peers to use annual reports of ombuds institutions as indicators or the means of verification in the SDG implementation. To

that end, ombuds institutions could use the SDG implementation process to strengthen their own capacity to collect, analyze and present data.

23. Participants agreed that SDG16 enables ombuds institutions to strengthen their public profile as essential accountability mechanisms and vehicles of human rights and good governance.

International cooperation among ombuds institutions

24. Participants welcomed the Resolution on intensified international partnership of ombuds institutions for the armed forces, as a promising initiative to strengthen the cooperation of ombuds institutions in the international context.

25. Participants underlined the need for more focused discussion on peace operations led by regional organizations.

Conclusions

26. ICOAF is a platform to exchange information, good practices and experiences among the ICOAF partner institutions. Recognising that ICOAF is growing - and that 14ICOAF with 100 participants, representing around 40 ombuds institutions, coming from 35 countries, is indeed evidence of this - it calls upon DCAF to explore future avenues to strengthen effective cooperation.

27. Participants call upon DCAF to continue its efforts in providing support to individual participating institutions, particularly through capacity-building exercises and peer-to-peer exchange.

28. ICOAF participants appreciate the efforts of the Representative of the Ukrainian Parliamentary Commissioner for Human Rights to participate at 14 ICOAF following the large-scale military invasion of Ukraine by the Russian Federation. ICOAF participants are called upon to support the Ukrainian institution wherever possible.

29. Participants request DCAF to continue exploring how the international exchange of information and experiences between ombuds institutions can be further enhanced, particularly when it comes to peace operations, while at the same time respecting the particularities of national legal and institutional frameworks of ombuds institutions.

30. Participants call upon DCAF to consider conducting research on the influence of mixed migration on the work of ombuds institutions, as an increasing number of participating institutions face this particular challenge.

31. Having taken note of updates from those ombuds institutions currently engaged in joint oversight of military deployments abroad, ICOAF participants call upon DCAF to explore how national ombuds institutions can play a role to strengthen national complaints and grievance mechanisms to prevent and address all forms of misconduct related to national troop contingents including sexual exploitation and abuse.

32. Participants call upon DCAF to consider conducting research on the interplay between international human rights law and international humanitarian law and its effect on the work of ombuds institutions when operating during the armed conflict.



33. Given that 2022 marks ten years since its publishing, participants call upon DCAF to revise and update the 2012 Handbook on Ombuds Institutions for the Armed Forces which has served as a key reference in this field and an invaluable tool in capacity-building events in both new and established ombuds Institutions.

34. As ICOAF will celebrate its 15-year anniversary in 2023, participants call upon DCAF to refurbish the ICOAF website before the 15th ICOAF.

35. ICOAF continues to be a useful platform to enhance dialogue between ombuds institutions and to strengthen their cooperation and networks. Future conferences will continue to expand and deepen this cooperation.

36. ICOAF remains open to relevant institutions from countries that have not participated in the previous conferences.

37. The fifteenth ICOAF will take place in Vienna, Austria in June 2023.

Oslo, 04 October 2022

San Remo Manual Update – Group of Experts Meeting in Tromsø, May 2022

General report

1. Introduction

The San Remo Manual Update Project aims at examining the 1994 San Remo Manual on International Law Applicable to Armed Conflict at Sea in order to weed out errors, fill gaps and take into account developments since 1994. To this end, a Group of Experts representing a broad range of nations is convened for the discussion of papers on specific issues.

The Tromsø meeting was a follow-up of a first meeting in Copenhagen in September/October 2019 and an online meeting in December 2020. No decisions were made at those meetings, several subjects had therefore to be re-examined.

The meeting of the Group of Experts was preceded by an open workshop, where the members of the Group of Experts also participated. Certain issues discussed at the workshop that had a direct bearing on the San Remo Manual, especially a presentation on prize law by Yoram Dinstein, were followed up in the Group of Experts.

2. Program (main points)

Wednesday, 4 May 2022

- Welcome (Deputy director general Kristin Bangsund, Ministry of Defence)
- Norwegian perspective of maritime warfare (Commodore Trond Gimmingsrud, Chief of Navy)
- General introduction and composition of the Group of Experts (Prof. Fausto Pocar)

Thursday, 5 May 2022

- What has been done so far and where do we go from here? (Arne W. Dahl)
- Conversion of merchant vessels (Sigrid R. Johansen, JAG Norway)
- Starvation of civilians (Prof. Gabriella Venturini)
- Maritime Zones (Discussion led by Martin Fink)

Friday, 6 May 2022

- Wrap-up meeting: The next session (discussion; Pocar in the chair). Assignment of papers.

3. Participation

A number of members of the Group of Experts sent their excuses in advance because of conflicting engagements, while emphasizing their commitment to the project and desire to attend future meetings. Others, registered for the meeting, were forestalled at the last minute from coming to Tromsø, although one such member (isolated by COVID-19) actually participated and made a presentation by video. Ultimately, 18 members and 4 observers were

physically present in the Tromsø session of the Group of Experts. This number does not count, of course, the many additional attendees of the preceding Workshop

4. Results

The Group of Experts was able to draw up a list of topics to be examined (some re-examined) in publishable papers citing primary sources, ending up with conclusions as to whether the relevant part of the San Remo Manual should be amended and if so, how. It is understood that the Black-Letter Rules of the Manual will be altered only if 80% of the members of the Group of Experts attending the meeting support the change. On the other hand, the Commentary of the Manual can be revised whenever a majority or a future Drafting Committee deems this necessary.

Most topics were assigned to experts who volunteered to write papers, a few were left to be assigned in the future.

Those experts who were not present are invited to write on topics of their choice.¹ It may also be possible to write a parallel paper on a topic which has already been assigned. As an example, one may mention that Sigrid Redse Johansen's paper on Conversion of Merchant Ships – a View from the North, will be supplemented by a paper giving a View from the East.

Experts who are interested in presenting such supplementary papers should inform the Steering Committee as soon as possible, so that work can be coordinated.

5. Issues left for future decision

It was decided to defer to a future session a final decision on the following three questions:

1. Whether to delete general Rules relating to the law of self-defence and action taken by the Security Council (Rules 3-9).
2. Whether to delete Rules strictly relating to air warfare (e.g., interception and capture of civilian aircraft) on the understanding that the Manual will still deal with issues such as aircraft targeted by warships.
3. Whether to address NIACs in a new special Section or to point out in each existing Section its respective relevance (or irrelevance) to NIACs.

6. Future meetings

The venue and date of the 2023 meeting has not been determined yet. It seems, however, clear that the final meeting of the project will take place in Italy.

Arne Willy Dahl

(for the Steering Committee)

Annex: List of papers to be written

¹ A number of papers have been distributed in electronic format, with comments from other experts provided in the margin. The original author could, for example, present a clean version showing his or her present view after having considered the comments that were given. It should, of course, be of publishable quality.

SRM Update Project – list of Papers to be written

Next meeting (2023):

- Start: proposals and commentary²
 - o Prize
 - o Starvation
 - o Conversion of vessels (a view from the north)
- Conversion of vessels (a view from the east)
- Maritime zones
- Blockades
- Neutral installations in the continental shelf
- Unmanned maritime devices
- Coalition warfare and interoperability

2024 meeting:

- Contraband
- NIAC
- Passenger ships/liners
- Hospital ships
- Submarine cables and pipelines
- Sea mines

2025 meeting:

- Submarine warfare
- Coastal bombardment
- Naval graveyards

No author for:

- Lawful targets – military objectives
- Shipwrecked and SAR
- Protection of the environment
- Perfidy and ruses of war
- Auxiliary Ships (this subject was added to the list by the Steering Committee)

² These papers are generally complete, but need conclusions with regard to possible amendments to the SRM.

Årsregnskap 2022
for
Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret



Del VI. Årsregnskap

Ledelseskommmentar til årsregnskapet for 2022

Innledning

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) legger med dette fram årsregnskap for 2022 i tråd med økonomiregelverkets bestemmelser pkt. 2.3.3 og 3.4. Ombudsnemnda rapporterer fyllestgjørende informasjon om virksomheten i sin årlige melding til Stortinget gjennom Dokument nr. 5 (2022). Virksomheten fører regnskap i henhold til kontantprinsippet.

Formål

Ombudsnemnda er et av Stortingets eksterne organer og utfører sin virksomhet i tråd med lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (forsvarsombudsloven) av 1. oktober 2021 (sist endret fra 1. januar 2023). Virksomheten har som formål å fremme og beskytte rettighetene og interessene til personer som har tjenesteplikt etter forsvarsloven og personer som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret. Nemnda har følgende oppgaver:

- a) å overvåke og rapportere om personellens forhold, herunder legge frem anbefalinger for å sikre at deres interesser ivaretas,
- b) av eget tiltak foreta undersøkelser og ta opp problemstillinger som gjelder personellens interesser,
- c) å informere og veilede personell,
- d) å legge til rette for samarbeid og dialog mellom personell og Forsvaret og
- e) å delta i internasjonalt samarbeid.

Ombudsnemnda holder møter ved behov, og utfører tilsyn av militære leire og installasjoner. I tillegg lar nemnda seg informere regelmessig av Forsvaret på alle nivå, samt alle miljøer i Forsvaret som utøver ivaretagelse av personellet.

Ombudsnemnda består av syv medlemmer, som alle oppnevnes av Stortinget for en periode på fire år av gangen. Ett av medlemmene oppnevnes til forsvarsombud og er leder av nemnda. Nemnda har det overordnede ansvaret for sin faglige virksomhet, økonomi og drift. I det daglige drives virksomheten av forsvarsombudet og nemndas kontor. Foruten forsvarsombudet er kontoret besatt med en administrativ leder i 100 % stilling, samt to ansatte i administrasjonen i 90 % stilling. Totalt utgjorde dette 3,8 årsverk i 2022. Forsvarsombudet er lønnet på årsbasis fastsatt av Stortingets presidentskap. Medlemmene av nemnda tilkommer godtgjørelse etter statens satser for utvalgsgodtgjørelse.

Bekreftelse

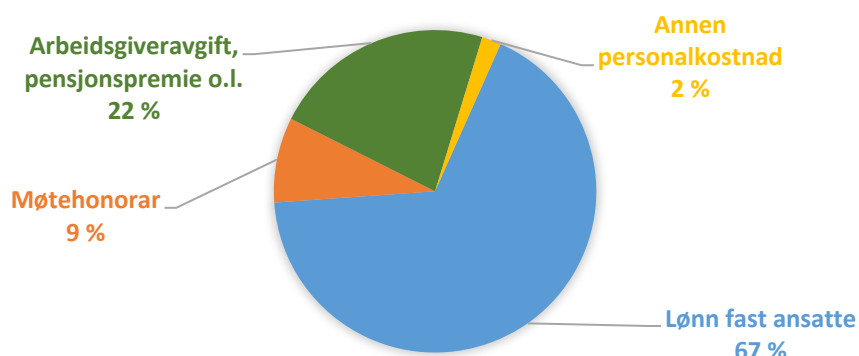
Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, jf. rundskriv R-115 fra Finansdepartementet om utarbeidelse og avleggelse av statlige virksomheters årsregnskap. Regnskapet gir et dekkende bilde av Ombudsnemndas disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurderinger av vesentlige forhold

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. I 2022 har Ombudsnemnda samlet disponert tildelinger på kapittel 42 post 01, på kr 8 020 000. Samlet tildeling består av opprinnelig tildeling for 2022 og overført mindreforbruk fra 2021, jf. bevilgningsrapporteringen note A. Virksomheten har regnskapsført utgifter på til sammen kr 7 725 961, fordelt på kr 4 751 501 til lønnsutgifter og kr 2 974 460 til andre driftsutgifter. Dette ga virksomheten et mindreforbruk på totalt kr 294 039, som utgjør 3,6 % av samlet tildeling for 2022. Beløpet i sin helhet er søkt overført til 2023, se beregninger i note B.

Oversikt over hvordan lønnsutgiftene er fordelt vises i figur 1 nedenfor:

LØNNSUTGIFTER



Figur 1

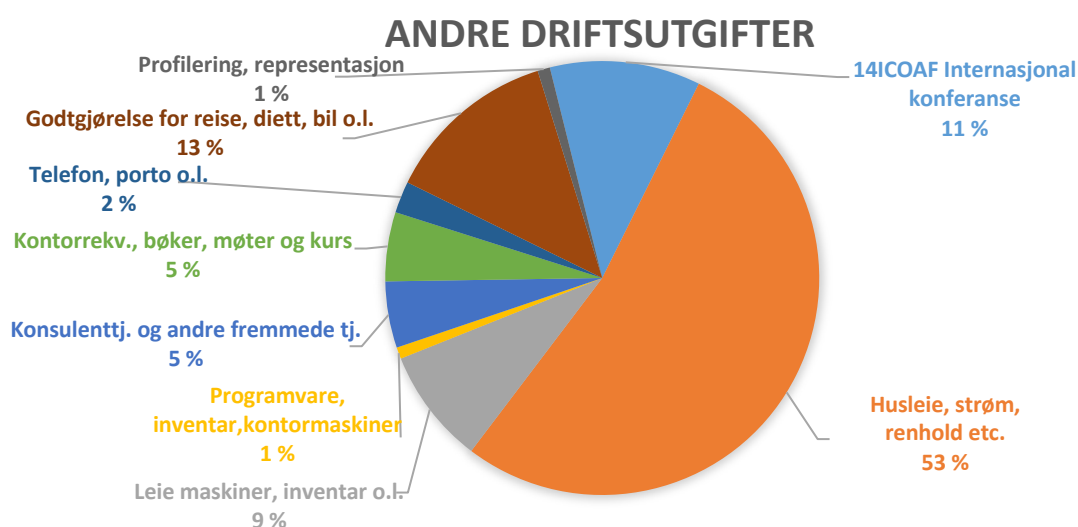
Mindreforbruket skyldes i hovedsak lavere kostnader knyttet til reisevirksomhet gjennom året, og noe lavere kostnader enn det var tatt høyde for i forbindelse med arrangement av internasjonal konferanse i Oslo, se neste avsnitt.

I oktober 2022 var Ombudsnemnda vertskap for den 14. årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger, *14/ICOAF*. Konferansen ble avholdt i Oslo med 85 deltagere fra 34 land, fordelt på alle verdensdeler, samt syv internasjonale organisasjoner. Organisering og gjennomføring av konferansen har vært et samarbeidsprosjekt med organisasjonen DCAF i Genève. Arbeidet med konferansen ble påbegynt i 2021. Planlegging og gjennomføring av konferansen har hatt høy prioritet for Ombudsnemndas kontor i 2022.

Kostnader ført i årets regnskap tilknyttet konferansen beløper seg til kr 333 000 fordelt på «andre driftsutgifter». Ekstra lønnsutgifter er ikke medregnet i dette beløpet.

I 2022 har Ombudsnemnda gjennomført to tilsynsreiser i tillegg til andre nemndsmøter og avdelingsbesøk.

Oversikt over hvordan «andre driftsutgifter» er fordelt vises i figur 2 nedenfor:



Figur 2

Mellomværende med statskassen utgjorde per 31. desember 2022 kr -278 328. Oppstillingen av artskontorrapporteringen viser hvilke eiendeler og hvilken gjeld mellomværendet består av. Foruten rapportert mellomværende hadde Ombudsnemnda en påløpt leverandørgjeld på kr 489 001 som ikke er betalt i 2022 og som derfor ikke fremkommer som utgift i årsregnskapet, jf. note 9 om «Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen».

Tilleggsopplysninger

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Ombudsnemnda. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2023. Den vil bli publisert på nemndas nettsider (www.forsvarsombudet.no) sammen med årsregnskapet så snart dokumentet foreligger.

Ombudsnemndas vedtak om avleggelse av årsregnskapet for 2022

For å ivareta styrefunksjonen på en mer effektiv måte, har Ombudsnemnda igangsatt en prosess med Digitaliseringsdirektoratet og tjenesteleverandøren av saks- og arkivsystemet for å opprette elektronisk signatur i postgang mellom sekretariatet og nemndsmedlemmene. En forventer at dette systemet er i funksjon i løpet av senvåren 2023.

Årsregnskapet for 2022 slik det foreligger her, er behandlet og vedtatt i nemndsmøte 7. februar 2023. Det var seks nemndsmedlemmer til stede, herunder forsvarsombudet, jf. forsvarsombudsloven § 8 annet ledd.

Oslo, 13. mars 2023

På vegne av Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret



Roald Linaker
forsvarsombud

Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2022 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a) Regnskapet følger kalenderåret.
- b) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret.
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet.
- d) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp.

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapporteringen

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen «Samlet tildeling» viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Artskontorrapporteringen

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorrapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorrapporteringen «Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen» bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen «Spesifisering av bokført avregning med statskassen». Noter viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskontro), og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Virksomheten har innrettet bokføringen slik at den følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifikasjon av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført. Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at salgs- og kjøpstransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Oppstilling av bevilgningsrapportering m/noter

OPPSTILLING AV BEVILGNINGSRAPPORTERING 31.12.2022							
Utgifts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2022	Merutgift (-) og mindreutgift
0042	Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret	01	Driftsutgifter		8 020 000	7 725 961	294 039
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten		0	286 220	
<i>Sum utgiftsført</i>					<i>8 020 000</i>	<i>8 012 180</i>	

Inntekts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2022	Merinntekt (-) mindreinntekt(-)	
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse	0	5 419		
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravg.	0	578 528		
<i>Sum inntektsført</i>					<i>0</i>	<i>583 947</i>	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet					7 428 233		

Kapital- kontoer			Samlet tildeling*	Regnskap 2022
60093001	Norges Bank KK/innbetalinger		0	0
60093002	Norges Bank KK/utbetalinger		-7 326 485	-7 326 485
700070	Endring i mellomværende med statskassen		-101 748	-101 748
<i>Sum rapportert</i>			<i>0</i>	<i>0</i>

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12.)				
		31.12.2022	31.12.2021	Endring
700070	Mellomværende med statskassen	-278 328	-176 580	-101 748

NOTE A – FORKLARING AV SAMLET TILDELING UTGIFTER			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0042 01	254 000	7 766 000	8 020 000

NOTE B – FORKLARING TIL BRUKTE FULLMAKTER OG BEREGNING AV MULIG OVERFØRBART BELØP TIL NESTE ÅR										
Kapittel og post	Stikkord	Mer- utgift (-) /mindre- utgift	Utgifts- ført av andre iht. avgitte belast- ningsfull- makter (-)	Merutgift (-)/ mindre- utgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Mer- inntekter / mindre- inntekter (-) iht. mer- inntekts- fullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Inn- spar- inger (-)	Sum grunnlag for over- føring	Maks. overfø- rbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
004201		294 039		294 039				294 039	388 300	294 039

*Maksimalt beløp som kan overføres er 5 % av årets bevilgning på driftspostene 01–29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet «kan overføres». Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

Mulig overførbart beløp:
Virksomhetens ubrukte bevilgning på kapittel/post 0042 01 beløper seg til kr 294 039. Da dette beløpet er innenfor grensen på 5 % av årets tildeling, bes det om at hele beløpet på kr 294 039 overføres til 2023.

OPPSTILLING AV ARTSKONTORAPPORTERINGEN 31.12.2022

	Note	2022	2021
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Andre innbetalinger		0	0
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>		0	0
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	4 751 501	4 373 357
Andre utbetalinger til drift	3	2 974 460	3 347 582
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		7 725 961	7 720 939
Netto rapporterte driftsutgifter		7 725 961	7 720 939
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>		0	0
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		0	0
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		0	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		5 419	6 540
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		578 528	535 879
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		286 220	295 074
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-297 728	-247 344
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		7 428 233	7 473 595

Oversikt over mellomværende med statskassen

		2022	2021
Eiendeler og gjeld			
Skyldig skattetrekk		-216 408	-176 580
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-61 920	-
Sum mellomværende med statskassen	9	-278 328	-176 580

NOTE 2 – UTBETALINGER TIL LØNN

	31.12.2022	31.12.2021
Lønn	3 193 780	3 137 436
Arbeidsgiveravgift	578 528	535 879
Pensjonsutgifter*	481 580	380 628
Sykepenger og andre refusjoner (-)	0	-6 912
Andre ytelser	497 613	326 326
Sum utbetalinger til lønn	4 751 501	4 373 357
Antall årsverk:	3,8	3,8

* Pensjoner utgiftføres i artskontorapporteringen. Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2022 14 % (arbeidsgiverandel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2022 rapportert til Statens pensjonskasse).

For regnskapsåret 2021 benyttet virksomheten en forenklet modell for premiebetingelse, noe som innebar betaling av en fast premiesats for arbeidsgiverandelen på 12 %.

Forklaring til endringen av arbeidsgiverandel mellom 2021 og 2022

Fra 2022 har SPK lagt om pensjonspreiemodellen for statlige virksomheter. Fra 1. januar 2022 betaler alle statlige virksomheter en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert arbeidsgiverandel som del av pensjonspremien. At premien er virksomhetsspesifikk, betyr at den beregnes ut fra den enkelte virksomhets forhold, ikke for grupper av virksomheter samlet. At den er hendelsesbasert, betyr at den tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden i virksomheten, slik at premiereserven er à jour med medlemmets opptjening. Medlemsandelen på 2 % av lønnsgrunnlaget er uendret.

For virksomheter som mottok tilleggsfaktura fra SPK i desember 2022

Pensjonspremien for 2022 er basert på en oppdatert årsprognose fra SPK. I denne prognosen er det benyttet lik lønnsvekst for alle ansatte i beregningen av pensjonspremie i stedet for individuell lønnsvekst. Dette skyldes at individuelle lønnspåslag ikke var klar i tide til å bli inkludert i terminfakturaen for 6. termin 2022 fra SPK. Virkningen av individuelle lønnspåslag vil derfor først inngå i premiefakturaen for 1. termin 2023. Bruk av oppdatert årsprognose for regnskapsføring av pensjonspremie i 2022 gir følgelig ikke et helt riktig bilde av faktisk pensjonspremie i 2022. Faktisk pensjonspremie for 2022 og 2023 blir riktig totalt sett, men fordelingen mellom de to regnskapsårene vil ikke være helt presis.

NOTE 3 – ANDRE UTBETALINGER TIL DRIFT

	31.12.2022	31.12.2021
Husleie	1 308 166	1 161 365
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	263 066	226 668
Mindre utstyersanskaffelser	25 631	85 847
Leie av maskiner, inventar og lignende	255 649	213 274
Kjøp av konsulenttjenester	21 689	178 959
Kjøp av andre fremmede tjenester	285 618	268 237
Reiser og diett	435 314	279 409
Øvrige driftsutgifter	379 328	933 822
Sum andre utbetalinger til drift	2 974 460	3 347 582

NOTE 9 – SAMMENHENG MELLOM AVREGNING MED STATSKASSEN OG MELLOMVÆRENDE MED STATSKASSEN

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2022	31.12.2022	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Omløpsmidler	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Langsiktig gjeld	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-489 001	0	-489 001
Skyldig skattetrekk	-216 408	-216 408	0
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0
Annen kortsiktig gjeld	0	-61 920	61 920
<i>Sum</i>	-705 409	-278 328	-427 081
Sum	-705 409	-278 328	-427 081